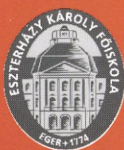


080
A 19

ACTA OECONOMICA



REDIGUNT
ISTVÁN KÁDEK,
ÉVA ZÁM



EGER, 2008

**TANULMÁNYOK
A GAZDASÁGTUDOMÁNY
KÖRÉBŐL**

**AZ ESZTERHÁZY KÁROLY FŐISKOLA
TUDOMÁNYOS KÖZLEMÉNYEI**

ÚJ SOROZAT XXXV. KÖTET

R 656 L2

Eszterházy Károly Főiskola.
Kutató



* 152915*

SZERKESZTI
KÁDEK ISTVÁN,
ZÁM ÉVA

EGER, 2008

896.869

080 knt
A 19

helyismeret

F

aj

**ACTA
OECONOMICA**

— NOVA SERIES TOM. XXXV.

**A DIPLOMÁS PÁLYAKEZDŐK SZAKMAI
BEILLESZKEDÉSE ÉSZAK-MAGYARORSZÁGON**

Tudományos konferencia

REDIGUNT
ISTVÁN KÁDEK,
ÉVA ZÁM

EGER, 2008

Magyarország célba ér



REGIONÁLIS FEJLESZTÉS
OPERATÍV PROGRAM

A kötet
a 2004-2006. évi Regionális Fejlesztés Operatív Program
3.3. számú „Felsőoktatási intézmények és helyi szereplők együttműködésének
erősítése” intézkedésének
az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” című
(ROP-3.3.1-05/1.-2005-07-0010/31) projektjén
belül jött létre.

**A projekt az Európai Unió társfinanszírozásával,
az Európa Terv keretében valósult meg.**

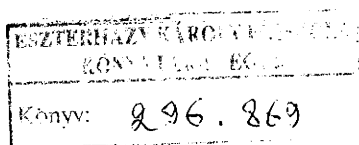
Lektorálta:

Szlávik János
DSc egyetemi tanár

ISSN: 1787-6559

A kiadásért felelős
az Eszterházy Károly Főiskola rektora
Megjelent az EKF Líceum Kiadó gondozásában
Igazgató: Kis-Tóth Lajos
Műszaki szerkesztő: Demeter László

Megjelent: 2008. február Példányszám: 400
Készítette: PR-EDITOR Kft.



BEVEZETŐ

(Menedzser összefoglaló)

A **tudományos beszámolóban** szereplő publikációk a 2004-2006. évi Regionális Fejlesztési Operatív Program 3.3. számú **„Felsőoktatási intézmények és helyi szereplők együttműködésének erősítése”** intézkedésének az **„Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért”** című (ROP-3.3.1-05/1.-2005-07-0010/31) projektjén belül megvalósított kutatás eredményeit tárgyalják.

A magyar gazdaságban meglehetősen ellentmondásos a diplomások helyzete. Ez több okra visszavezethető. Egyrészt, a múlt század második felének örökségként, nemzetközi összehasonlításban viszonylag kevés a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma. Másrészt, az 1990-es években megváltozott oktatáspolitikára nyomán, hirtelen megnőtt a felsőfokú oktatásban résztvevő fiatalok száma (és e módosulást nem követte az oktatók számának bővülése). Harmadrészt, a 2000-es évek szerény gazdasági növekedése visszafogta a munkaerő-keresletet, ezért jelentős, a fiatalok körében különösen magas munkanélküliség alakult ki. A gondok Észak-Magyarországon mind a vállalatoknál, mind az oktatási intézmények és a pályakezdő diplomások körében különös súllyal jelentkeznek.

A fentiek hatására az Eszterházy Károly Főiskola (EKF) a támogatást elnyerve kutatást indított a tárgykörben kialakult helyzet és perspektívák feltárására.

A vizsgálatok – a vállalatok és a pályakezdő diplomások körében megvalósított két nagyobb felmérés, illetve különböző észak-magyarországi foglalkoztatók vezetőivel készített interjúk – a következő főbb megállapításokat támasztották alá:

- Észak-magyarországon a diplomások körében is jelentős a **munkanélküliség**. A **tanárok** különösen nehezen találnak szakmájuknak megfelelő munkahelyet (és a jövőben hasonló gondok valószínűsíthetők a kommunikáció szakos diplomások esetén is).
- Növeli a bajt, hogy a munkaadók mind elégedetlenebben a friss diplomások gyakorlati – például nyelvi, kommunikációs, marketing – felkészültségével (és a többségnek a munkát illető ambícióival is).
- A tanári túlkínálat a reálkereset színvonalának jelentős csökkenésével (és ebből következően a szakma vonzerejének jelentős mérséklődésével) is járt. Ez napjainkig nem csökkentette kellően a felsőfokú oktatásban részesülni

kívánók számát, de (abban a körben, ahol erre mód nyílik, például az angolul tudók esetében), széleskörű gyakorlattá tette a tanult szakma elhagyását.

- A kommunikáció szakon végzettek kedvezőtlen perspektívái ma még nem vehetők észre az oktatásra jelentkezők – és az abban résztvevők – számában.
- Ugyanakkor a munkaadók körében jelentős **hiány** alakult ki az angolul tudó, az üzleti életben tárgyalóképes és jó munkaerőkölccsel rendelkező diplomás **szakemberek** terén. A hiány szinte minden ágazatban és szakmában jelentős (de a műszaki / mérnök területen és a turizmus terén különösen feltűnő).
- A vállalati kívánalmaknak az adott téren megfelelő dolgozók hazai viszonylatban igen magas keresetre számíthatnak. Ez se hat azonban kellő mértékben a munkaerő-kínálatra. Az oktatás is lassan igazodik a kereslet változásához (kevés például az idegen nyelven hallgatható óra, nincs elég lehetőség a gyakorlati készségek fejlesztésére), s a hallgatók többsége nem vállalja a felkészüléshez szükséges többlet erőfeszítéseket.
- A projekt keretében folytatott oktatások (a munkaerő-piaci jellemzők széleskörű megismertetése a hallgatókkal, a gyakorlati munkába való beilleszkedést segítő tréningek szervezése, a Karrieriroda létrehozatala stb.) bizonyíthatóan segítik, hogy a végzős hallgatók munkaerő-kínálata jobban igazodjon a kereslethez.

Az elmondottakból a főiskola a következő, saját tevékenységére vonatkozó következtetéseket vonta le.

- Fokozni szükséges a kommunikációs erőfeszítéseket annak az érdekében, hogy a képzésre jelentkezők szakmaválasztása jobban igazodjon a munkaerőpiac (potenciális) keresletéhez.
- Szorgalmazza, hogy a különböző elméleti képzések egészüljenek ki a szakmai tudás felhasználási lehetőségeire és módjaira vonatkozó (például az esetenként a projekt keretében készült jegyzetben¹ is körvonalazott tárgyú) ismeretközlésekkel.
- Segítse elő, hogy a munkaadók támogassák a védés előtt álló hallgatók gyakorlatait.
- Azon tárgyak esetében, ahol erre mód van (vagy a nemzetközi együttműködés lehetővé teheti), megindítja az idegen nyelvű képzést.
- Ha van idegen nyelvű képzés, törekszik növelni a tárgyat e nyelven hallgatók – ma igen alacsony – arányát.
- Folytatja a pályakezdésre felkészítő oktatást és keresi a módját a karrieriroda szolgáltatásainak bővítésére.

¹ Papanek Gábor (szerk.): Gyakorlati vállalkozási ismeretek. EKF, 2007.

A levonható *következtetések* megfogalmazásakor is a lehető legnagyobb súllyal hasznosítottuk munkánk során a hazai és a nemzetközi szakirodalom iránymutatásait. A kutatásban résztvevők azt remélik, hogy tapasztalataik, eredményeik jelen közreadása viszonylag széles körben segítheti egyrészt, hogy a tanulmányaikat végző fiatalok megismerjék a munkaadóknak a pályakezdőkkel kapcsolatos igényeit és igazodjanak ezekhez, másrészt, hogy a hazai felsőfokú oktatás minél inkább a gyakorlat által igényelt tudással rendelkező fiatal munkavállalókat bocsásson a munkaerőpiacra – illetve, hogy a munkaadók megértsék és támogassák a felsőfokú oktatás törekvéseit.

Reméljük, hogy kutatásunk tapasztalatai segítik a felsőoktatási reform előrehaladását, valamint a munkaerő-piaci kereslet és kínálat egyensúlyának javulását, a fiatal diplomások elhelyezkedését, zökkenőmentes munkahelyi beilleszkedését.

Papanek Gábor
a kutatás vezetője

Nagy Levente
a projekt vezetője

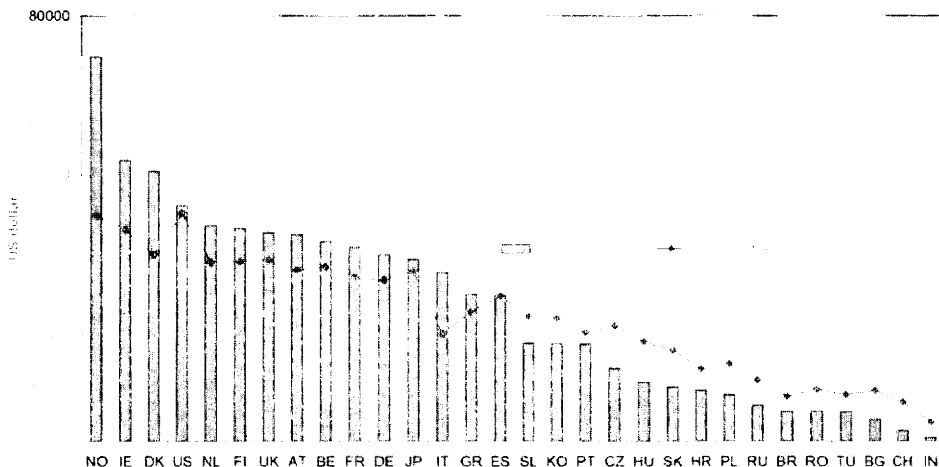
PAPANEK GÁBOR¹

A felsőfokú végzettségűek tudás-vagyona és a munkaerő-piaci igények Észak-Magyarországon kutatás célja, módszerei

Bevezetés

Az észak-magyarországi régió súlyos *versenyképességi* gondokkal küzd. A probléma lényege az ún. „hármaskorlat” koncepciójával magyarázható. E koncepció arra mutat rá, hogy /1/ az Európai Unió átlagos teljesítménye is elmarad az USA-étól, /2/ Magyarorszáé, akárhogy mérjük, az Unió átlagánál is sokkal gyengébb (1. ábra), s amint ez jól ismert, /3/ Észak-Magyarorszáé messze az országos átlag alatti (az Unió régióiban regisztrált egyik legalacsonyabb²).

1. ábra: Az egy főre jutó GDP alakulása, 2006



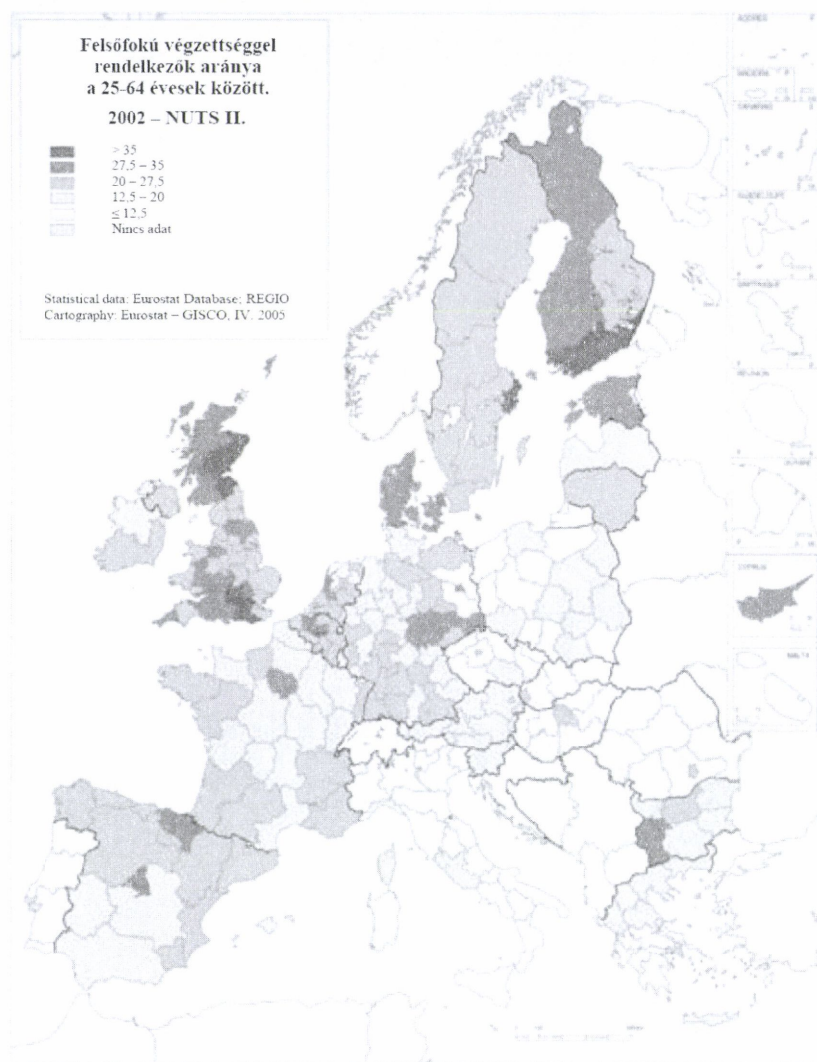
Forrás: IMD (Institute for Management Development): *World Competitiveness Yearbook. Lausanne. 2007*

¹ Papanek Gábor DSc., egyetemi tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

² Lásd: EUROSTAT [2005].

A magyar teljesítményhiánynak több oka van. A nagy nemzetközi adatbázisokra épülő matematikai-statisztikai vizsgálatok (például Papanek – Borsi – Tompa [2007]) szerint fontos okok a lakosság alacsony aktivitási aránya, az innovációk lassú terjedése, a gazdasági szabályozás nem kellően vállalkozásbarát jellege is. De a probléma gyökerei a foglalkoztatottaknak a kívánatosnál alacsonyabb képzettségi szintjéhez, és a (felső-) oktatás gondjaihoz is elvezetnek.

2. ábra: Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 25-64 évesek között



Forrás: Eurostat Regions Statistical Yearbook 2005. Luxemburg, 2005, p. 136

Gazdaságunkban meglehetősen ellentmondásos a diplomások helyzete. Ezt is számos tényező magyarázza. Kedvezőtlen, hogy a múlt század második felének örökségként, nemzetközi összehasonlításban – minden ellenkező véleménnyel ellentétben – viszonylag kevés a diplomával rendelkező foglalkoztatottak száma (2. ábra). Ennél is súlyosabb probléma, hogy a 2000-es évek szerény hazai gazdasági növekedése visszafogta a munkaerő-keresletet, ezért jelentős, a fiatalok körében különösen magas – valamint az oktatás lassú igazodása miatt a pályakezdő diplomások körében is nagy arányú – munkanélküliség alakult ki. S az említett gondok Észak-Magyarországon mind a vállalatoknál, mind az oktatási intézmények és a pályakezdő diplomások körében különös súllyal jelentkeznek.

A vázoltak miatt az egri Eszterházy Károly Főiskola – a 2004-2006. évi ROP 3.3. számú intézkedés támogatását elnyerve, a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával együttműködve – célul tűzte ki a tárgykörben kialakult helyzet és perspektívák feltárását. Egyaránt törekedtünk

- a diplomás pályakezdők iránti jelenlegi, illetve a közeljövőben várható kereslet és foglalkoztatási preferenciák áttekintésére;
- az Eszterházy Károly Főiskolán a 2001-2005 években végzett hallgatók képzettségi struktúrájának, munkavállalásának vizsgálatára és a munkahelyi beilleszkedésükre vonatkozó tapasztalataik feltérképezésére; valamint
- a főiskolai képzés, illetve a régiófejlesztés gyakorlatával kapcsolatos következtetések, javaslatok megfogalmazására.

A vázolt célok megvalósítása során sokoldalú módszereket alkalmaztunk.³

- A pályakezdőkkel kapcsolatos *munkaadói várakozások* megismerése céljából háromféle adatgyűjtést szerveztünk meg. Egyrészt postán 2000 kérdőívet küldtünk ki a régió vállalatainak (ipari és üzleti szolgáltatási cégeinek). Másrészt „interjúkat” (mintegy egy-másfél órás megbeszéléseket) kértünk a témáról az észak-magyarországi régió néhány nagy munkaadójának vezetőjétől. Kiemelten kezeltük továbbá a turizmus intézményeit, s e szférában tíz további interjút is készítettünk vállalati vezetőkkel és egyéb illetékesekkel.
- A pályakezdők *munkahelyi beilleszkedésével* kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése érdekében a Főiskola 1000, az elmúlt 5 évben végzett hallgatóját kerestük meg kérdőívünkkel. A válaszokban rögzítetteket a Főiskolán létrehozott Karrierirodának a témára vonatkozó tapasztalataival egészítettük ki.

³ A módszerek kiválasztásakor és alkalmazásakor *Babbie* [1998] iránymutatásait vettük figyelembe.

- Mindkét tárgykör esetében, s az ezekből levonható *következtetések* megfogalmazásakor is a lehető legnagyobb súllyal hasznosítottuk továbbá munkánk során a statisztikákat, az illetékes irányítószervek témába vágó dokumentumait, valamint a hazai és a nemzetközi szakirodalom iránymutatásait.

A következőkben kutatásaink módszertani tapasztalatait foglaljuk össze (jórészt a Papanek [2006] beszámoló, illetve a Hollóné [2008] és a Kádek [2008] tanulmányok témára vonatkozó megállapításainak a felhasználásával).

A diplomásokkal szembeni vállalati elvárásokra vonatkozó vizsgálatok

A vállalati szakember-igények feltárására hivatott, a kutatásban résztvevők intenzív együttműködésével kialakított **kérdőív** mintegy 30 (hat kérdéscsoportba sorolt) kérdést tartalmazott. Az indító kérdésekben gyors tájékoztatást kértünk a megkérdezett vállalat általános jellemzőiről. Majd részletesebb információkat gyűjtöttünk az e vállalatnál dolgozó felsőfokú végzettségűek számáról, beosztásáról - s szakmai felkészültségéről (ez utóbbit esetenként tudásvagyonnak is neveztük⁴). Megkérdeztük továbbá, hogy a válaszadó cégnek milyen, a friss diplomásokkal kapcsolatos elvárásai vannak, illetve, hogy rendelkezik-e közvetlen kapcsolattal is felsőfokú intézményekkel, s ha igen, ezek milyenek. Feltettünk néhány, a cég fejlesztési elképzeléseire vonatkozó kérdést. Végül a kérdőívet az interjú-adóval való kapcsolatépítés lehetőségeit illető néhány kérdéssel zártuk.

Kérdéseink (néhány igen egyszerű választ kérő kivételével) zártak voltak, az előre nyomott válaszok mellé írt x-eket, illetve számokat kértek. A kérdőív első változatával mintegy 40 cégnél próbafelvételt is végeztünk. Legfontosabb tapasztaltuk az volt, hogy a kérdőív kitöltése nem okoz nehézségeket a válaszadóknak, a megkérdezett vállalatot ismerő (közép-) vezetőnek mintegy 10-15 percét igényelte. Ugyanakkor néhány kérdés esetében kisebb módosításokat ítéltünk szükségesnek (amelyeket el is végeztünk).

Az ívet – a Heves, Nógrád, valamint Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával együttműködve – általában postai úton, de néhány esetben a kitöltés kérését közvetlen átadással megerősítve juttattuk el

⁴ A tudásvagyon a vállalat explicit és tacit tudáselemeinek az összessége. A színvonalas cégek ismerik, s ahol kell, védik. Jelen előadásban azonban csak igen általános értelemben használjuk a kifejezést (hiszen a hazai cégek többsége még nyilvántartással sem rendelkezik e vagyonáról).

valamivel több, mint 2000 szervezethez. A célcsoportot **rétégzett mintavétellel** választottuk ki (a szükséges adatok elsősorban a kamarai, esetenként cégbírósági nyilvántartásokból származtak).⁵

Megkeresésünkre összesen 164 cégtől kaptunk **választ**, ami a felmérésben részt vevő szervezetek számának 7,9%-a. Az egyes kérdésekre adott értékelhető válaszok száma a kitöltők érintettségétől és a válaszadási szándékától függően ennél kevesebb, általában 137 és 160 között ingadozik (kivéve azon kérdéseket melyek csak a vizsgált egységek egy-egy csoportját érintették). Mindezek az arányok – bár várákozásainktól elmaradnak – a magyar kutatások körében viszonylag jóknak ítéltetők.

Ugyanakkor a válaszok sokasága több szempontból **nem reprezentatív**. A válaszadók fő tevékenység (profil), illetve vállalatnagyság szerinti arányai nagyjából követik az alapsokaság jellemzőit – azaz a „minta” jelentős arányban különböző szolgáltatási ágakban működő kis és közepes méretű vállalatokból áll. Gondot okoz viszont, hogy a Heves megyei székhellyel rendelkező cégektől az alapsokaság arányai szerintinél lényegesen több választ kaptunk (több mint 75%), ugyanakkor a földrajzilag legnagyobb súlyú Borsod-Abaúj-Zemplén megyei válaszoló cégek súlya mindössze 18%. Ennél is jelentősebb hatást gyakorol az eredményekre, hogy válaszadók 40%-a kifejezetten high-tech jellegűnek minősítette technológiáját, s magas minőségűnek termékeit, a minta ezen (az alapsokaságénál kedvezőbb) jellemzője növelte ugyanis a magas képzettségi szintű, műszaki, informatikai szakirányú diplomások keresletének a felmérés által kimutatott súlyát. Tapasztalataink szerint azonban a felmérési eredmények – a reprezentativitás e hiányosságai ellenére, kellő óvatossággal, így a hasonló jellegű kutatások eredményeivel összevetve – többnyire lehetőséget adnak az eredmények általánosítására.

A kérdőívek **feldolgozása** során is egyszerű módszereket alkalmaztunk. Kiszámoltuk a kapott válaszoknak a válaszlehetőségek szerinti megoszlását, illetve e megoszlásoknak létszám-nagyság, ágazatok, régiók, növekvők –

⁵ A módszertani szakértők szerint a korrekt mintavétel a (nem teljes körű) empirikus felmérések megbízhatóságával kapcsolatos kulcs-fontosságú követelmény. „Ha általánosítani akarjuk a felmérési eredményeket, akkor az alapsokaság megvizsgálандó részét a statisztikai elmélet szerint kell kiválasztani. Merőben hibás eljárás, ha önkényesen választjuk ki az eseteket” – idézi Moser [1958]-t az elmúlt évszázad harmadik harmadában metodikai bibliaként funkcionáló Cseh-Szombathy-Ferge [1971] cikkgyűjtemény (83. oldal). A szerzők többnyire a valószínűségi – a mintába kerülésre az alapsokaság minden egyedének egyforma esélyt adó – mintavételt tekintik továbbá a célszerű mintavételi módszernek (Babbie i. m. 205. oldal). Az elmondottak miatt e technikát alkalmaztuk jelen felmérésünkénél is.

stagnálók – visszafejlődők, high-tech – átlagos – igénytelen technológiájúak, s exportálók – nem exportálók szerinti belső bontásait. A bonyolultabb technikák alkalmazását nem ítéltük indokoltnak, mivel úgy véltük, hogy az adatbázis pontossága (a reprezentativitás jelzett korlátai miatt) nem éri el az ez utóbbiak által megkövetelt szintet.

A felmérés során nyert információk ellenőrzésére, illetve kiegészítésére **interjúkat** kértünk néhány nagyobb munkaadó szervezet vezetőitől, s 11-től (két közigazgatási intézmény, egy élelmiszer- és három gépipari, egy kereskedelmi és egy pénzügyi cég, egy kamara, valamint két oktatási intézmény illetékesétől) lehetőséget is kaptunk ezek elkészítésére. A megkérdezések számára egységes tematikát dolgoztunk ki. Az elhangzottakat jelentésekben rögzítettük.

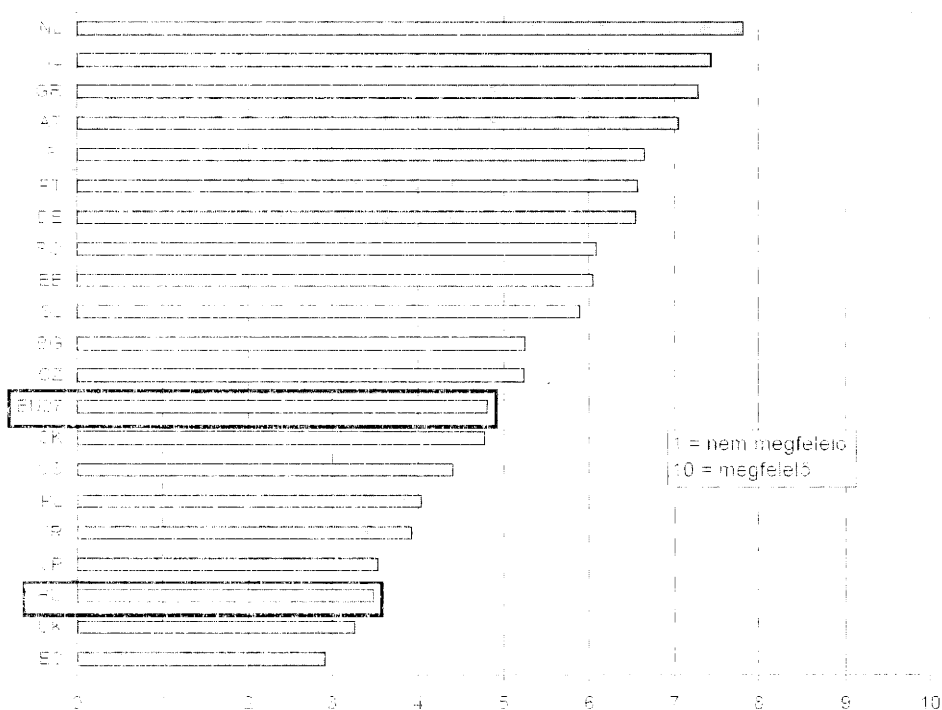
Kutatásunknak igen fontos **tapasztalata**, hogy a válaszolók többsége a versenyképesség kulcsfontosságú tényezőjének ítélte a felsőfokú képzettséggel rendelkezők színvonalas teljesítményét. A kérdőíves válaszok viszonylag kedvezően értékelték mind a vizsgált intézményeknél dolgozó, mind az ezekkel kapcsolatban álló cégeknél foglalkoztatott diplomások szaktudását, valamint készségeit. Csaknem egybehangzóan hangsúlyozták továbbá, hogy a fiatal diplomások elméleti felkészültségével is csak ritkán van gondjuk, miként ezt az egyik gépipari megkérdezett kifejtette, természetesnek tekintik, hogy az újonnan felvett (fiatal) mérnökök a cégnél tanulják meg a szakma speciális tudnivalóit (s az ehhez szükséges alapokkal a pályakezdők rendelkeznek). A válaszadók azt se hallgatták el azonban, hogy **a pályakezdők többségének gyakorlati tudása igen szerény**. A gazdasági szakértelem körében leggyakrabban a gazdasági jog terén jeleztek hiányosságokat (de a pénzügyi felkészültséget illetően is több „panaszt” íkszeltek be), a készségek közül viszont leggyakrabban a nyelvtudást, valamint az elemzési, illetve a vállalkozói vezetési képességeket ítélték gyengének (*Hollóné [2007]*).

A vázolt megállapítások **megbízhatóságára** utal, hogy összecsengenek a hasonló témájú kutatások tapasztalataival.⁶ A hazai felsőoktatásban „hiányos a gyakorlati felkészítés, a vállalati gyakorlatban szükséges készségek kifejlesztése” – mutat rá például *Polónyi [2007]* egy észak-alföldi vizsgálatban résztvevő

⁶ Munkánk során a felmérési eredmények megbízhatóságának az ellenőrzésére csak korlátozottan használtuk az erre hivatott matematikai-statisztikai technikákat. Ahol ez értelmezhető volt, kiszámítottuk a szórásokat, esetenként becsültük a konfidencia-intervallumokat stb. A viszonylag szerény mintanagyság és a reprezentativitási gondok miatt úgy véltük azonban, hogy a kapott információk megbízhatóságának a matematikai jelzőszámoknál erősebb alátámasztását jelenti, ha beilleszthetők meglévő ismereteink rendszerébe.

cégek véleményére *alapozva* (i. m. 258. oldal). A magyar lakosság gyenge nyelvtudását a nemzetközi összehasonlítások is kimutatják (3. ábra). A *Z. Karvalics – Kollányi* [2006] cikk pedig a gond országos jellegét és megoldásának sürgető szükségességét is kiemeli, hangsúlyozza, hogy: „Az egyetemek versenyének nemzetközi térképén nem találunk magyar felsőoktatási intézményt” (i. m. 115. oldal).

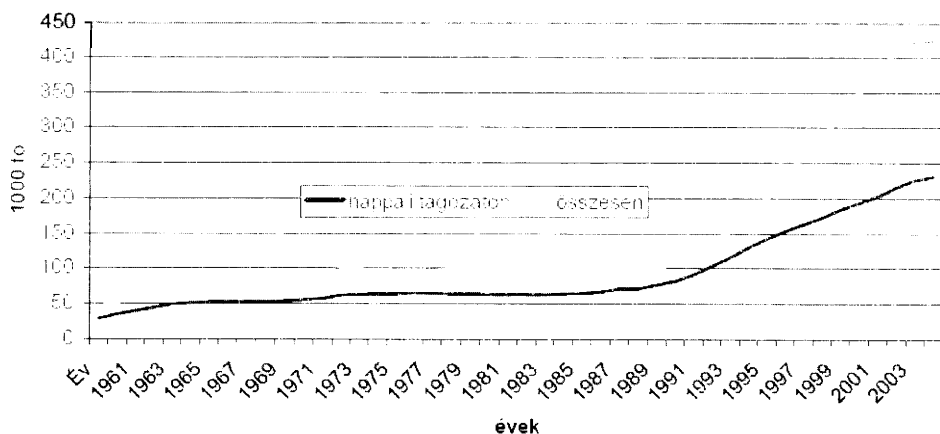
3. ábra: A nyelvtudás értékelése 2007



Idézi: Viszt [2007]

A bírálatok olykor azt is élesen megvilágították, hogy az oktatás csak lassan igazodik a gazdaságnak a politikai változások nyomán módosult munkaerő keresletéhez. Ez részben annak is a következménye, hogy a hallgatói létszám növekedését nem követte az oktatók számának bővülése. Míg a tanulók száma mintegy megnégyszereződött (4. ábra), az oktatók száma csak mintegy 30%-kal emelkedett.

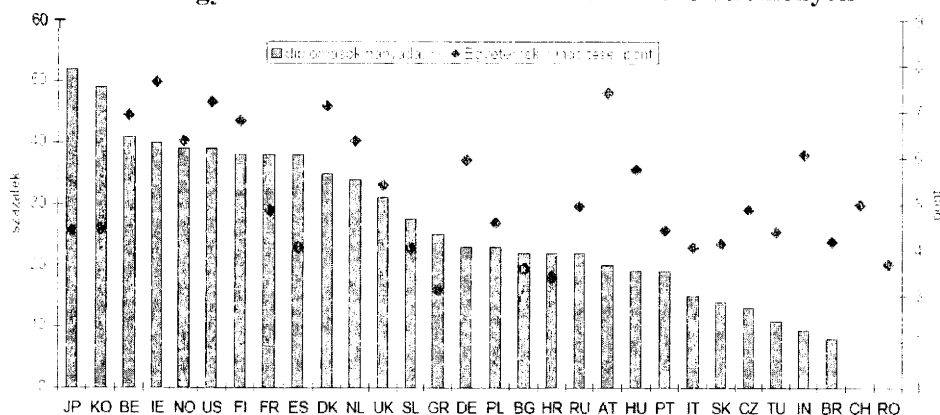
4. ábra: A felsőfokú oktatásban tanulók száma



Forrás: KSH: Statisztikai Évkönyv 2005

A vázolt kutatási eredményeknek az ad kiemelt fontosságot, hogy a 25-34 éves diplomásoknak a korosztályi népességen belüli aránya az ellenkező állítások ellenére ma is szerény (5. ábra).

5. ábra: Diplomások hányada a 25-34 éves népességben, és az egyetemi oktatás színvonalára vonatkozó vélemények



Forrás: IMD (Institute for Management Development): World Competitiveness Yearbook. Lausanne. 2007

A vázoltak alapján nyomatékosan kell felhívni a figyelmet arra, hogy a demográfiai adatok a belátható jövőre sem valószínűsítik a felsőfokú képzett-

ségűek foglalkoztatottakon belüli arányának a gyors növekedését. Hiszen már az OECD is kedvezőtlennek ítélte a diplomásoknak a munkaképes népességen belüli alacsony magyar arányait. Elemzésükben az általunk is közöltekhez hasonló adatkora hivatkozva megállapították, hogy a felsőfokú végzettségűeknek a 25-64 éves népességen belüli aránya Magyarországon 17%, az OECD átlag viszont 26 %, s a jelenlegi tendenciák se ígérnek felzárkózást, hiszen a diplomások hazai rétege lassabban nő, mint az Unió legtöbb más országában. Súlyosbítja a gondot, hogy nálunk kevesebben szereznek természettudományos diplomát, mint bármely más OECD országban. A probléma gazdasági következményeit a diplomások hiánya – és ennél is inkább a képzettséggel nem rendelkezők igen magas munkanélküliségi arányai (és az utóbbi réteg aránytalanul alacsony bérszínvonala is) – jelzi (*OECD [2007]*). A felsőoktatási jelentkezéseknek a tandíj bevezetése miatti csökkenése is a kívánatos változásokkal ellentétes irányú trend.

A pályakezdők munkahelyi beilleszkedésével kapcsolatos felmérés

A „hallgatói” vizsgálatok az előzőkben közöltek további alátámasztását adták. Az e tárgykörben készített, 43 kérdést tartalmazó **kérdőív** – néhány, a válaszadó jellemzőivel kapcsolatos kérdést követően – négy tárgykörre tért ki részletesebben. Információkat gyűjtött a volt hallgatónak az észak-magyarországi régióhoz kötődéséről, munkahelyi beilleszkedéséről, a munkahellyel kapcsolatos elvárásairól és a főiskolán tanultak hasznosságával kapcsolatos tapasztalatairól.

Kérdéseink (néhány igen egyszerű választ kérő kérdés kivételével) ezúttal is zártak, előre nyomott válaszok aláhúzását, illetve számok bekarikázását kérték. Kitöltése ezért nem igényelt többet, mint egy jó negyed órát.

A felvétel során 1000 nem rég végzett hallgatót kerestünk meg – postán – kérdőíveinkkel. Elsősorban a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar volt hallgatóit kívántuk megkérdezni, de kontrollként a Bölcsészettudományi és a Természettudományi Karról is bevontunk a felmérésbe egyes szakokat. Összesen **11 szak hallgatóit** mértük fel (azaz csaknem a 2001-2005 közt végzettek teljes körét); közülük 4 a „gazdasághoz közeli” (nem tanári), 7 viszont

„tanári” diplomás.⁷ Az előbbieket a gazdálkodási, a kommunikáció, a könyvtár-informatikai és a szociálpedagógiai, az utóbbiak a magyar nyelv és irodalom, angol nyelvtanár, német nyelvtanár, matematika, számítástechnika, biológia és gazdaságismeret tanár szakok. Bár e „minta” az észak-magyarországi fiatal diplomások körében ugyancsak **nem reprezentatív**, azt reméljük, hogy a felvételi számos eredménye nyomán – megfelelő óvatossággal – ezúttal is következtethetünk a regionális, sőt, esetenként az országos helyzetképre és perspektívákra.

Tekintettel arra, hogy a Főiskola széles körben ápol jó kapcsolatokat volt hallgatóival, a kiküldött 1000 kérdőívből „optimista” várakozásainknál is több, 357 értékelhetően kitöltött érkezett vissza (e 36%-os **válaszadási arány** nemzetközi összehasonlításban is igen magas). A válaszadók nem szerinti megoszlása az egész Főiskolára jellemző megoszlást tükrözi, 80%-uk nő, mindössze 20%-uk férfi, s nagyjából egy-egy negyedük végzett a vizsgált négy év mindegyikében. Körükben mindhárom felmérnikívánt kar korábbi hallgatói megtalálhatók. Diplomáik átlagos minősítése 3,87, meglehetősen jó. Egyetlen elégséges minősítéssel diplomázott hallgató sem válaszolt, közepes minősítésű diplomával a válaszadók 26%-a rendelkezik, a leggyakoribbak a jó minősítésű diplomák (az összesnek 60%-át teszik ki). Jeles, illetve kitűnő minősítésű diplomát a válaszadók 14%-a kapott.

A **feldolgozás** során ezúttal is a kapott válaszoknak a válaszlehetőségek szerinti megoszlásait (és néhány, a válaszok megbízhatóságára jellemző indexet) számoltuk ki.

A felvétel legfontosabb – és a vállalati vizsgálatok eredményeivel összecsengő – **tapasztalata**, hogy a Főiskola pályakezdőinek többsége viszonylag hamar talált munkát, a munkaerő-piaci igények, illetve a képzés szakmasztruktúrája, valamint egyéb jellemzői között azonban több ponton is eltérések vannak, s ez egyes szférákban munkaerő-hiányt, másutt (strukturális) munkanélküliséget eredményez. Különösen a nyelveket tudó szakemberek terén van jelentős kereslet. A kevésbé keresett, többnyire tanári szakokon végzettek viszont már ma sem nagyon találnak szakmájuknak megfelelő, s jó kereseti lehetőségeket kínáló munkahelyet (*Kádek* [2008]).

⁷ A fenti, a 2000-es évek elejére jellemző kari struktúra mára megváltozott (de mivel a korábban végzeteket vizsgáltuk, a múltbeli csoportosítást kellett alkalmaznunk). A jelzett „gazdasághoz közeli”, illetve „tanári” csoportosítás pedig a kutatás céljaira készült, nem a Karok profiljainak felel meg.

A vázolt megállapítások **valósághűségét** az előző pontban vázoltak is, a munkánélküli statisztikák, számos sajtócikk, szakmai publikáció – és interjúink eredményei is – igazolják. A személyesen is felkeresett egyik gépipari cég például arról tájékoztatót, hogy fejlődését, kiemelten nemzetközi üzlethálózatának kiépítését első sorban az angolul tudó (de esetenként az orosz, sőt, kínai nyelvi ismeretekkel rendelkező) üzletemberek hiánya akadályozza. Másutt nyelvtanári képesítéssel rendelkező gazdasági középvezetővel is találkoztunk. Információink ugyancsak hiányokat jeleztek a felkészült vezető-jelöltek terén, amit a műszakiak – illetve az ágazatok közül a turizmus – területén kifejezetten erősnek mutattak. De hasonló tapasztalatokat szerzett a főiskola Karrierirodája is. Regisztrében sok jó állásajánlat van nyelveket tudó fiatal üzletemberek számára. Néhány, igazából csak magyarul beszélő pályakezdőnek viszont nehezen kutat fel munkát.

Következtetések

A vázolt kutatásnak fontos módszertani tapasztalata, hogy a kialakított, a felméréseket, interjúkat, szakirodalmi ismereteket ötvöző vizsgálati módszer módot adott a mai magyar felsőfokú képzésben és oktatás-politikában hasznosítható gyakorlati ismeretek szerzésére, **lehetővé tette a felsőfokú végzettségűek tudásával, és a munkaerő-piac diplomások iránti igényeivel kapcsolatos mélyebb hazai információgyűjtést** és elemzést. A Kamara támogatása nyomán számos vállalat vett részt készséggel a kutatásban. Ennél is több pályakezdő mutatott érdeklődést törekvéseink iránt. S mind a megkérdezett munkaadóktól, mind a pályakezdőktől reálisaknak talált, a hazai diplomások foglalkoztatásának kedvező, illetve kedvezőtlen jellemzőire egyaránt rámutató, a tennivalókat jól megvilágító válaszokat kaptunk.

A kutatási információkból levonható következtetések megfogalmazását jelentősen segítette, hogy az Eszterházy Károly Főiskola mindenkor törekszik megismerni a munkaadók diplomások iránti igényeit, évek óta gyűjti a diplomás, végzett hallgatóinak pályakezdési tapasztalatait. Törekszik továbbá a munkaerő-kereslet változásaihoz igazítani képzési struktúráját és programjait. Megkísérli elérni, hogy a hallgatói tudásával kapcsolatos kedvező vélemények tovább mélyüljenek, illetve intenzíven keresi a problémák felszámolásának a lehetőségeit. Új szakokat indított, növelte a gyakorlat által fontosnak ítélt tárgyak óraszámát, több tananyagban nagyobb súlyt adott a pályakezdést segítő tudnivalóknak stb. S úgy véljük, kutatásunk segítheti e törekvés sikerét,

Munkánk fontos eredményének ítéljük, hogy a lehető legszélesebb körből kapott információkat arról, hogyan növelhető a Főiskola oktatási tevékenységének a hatékonysága. Miként ezt a *Zám* [2008] részletesen kifejti, igazolta például a következőket:

- Széles körben célszerű fokozni a kommunikációs erőfeszítéseket annak az érdekében, hogy a képzésre jelentkezők szakma-választása jobban igazodjon a munkaerőpiac (potenciális) keresletéhez.
- Előnyös lesz, ha bővül az idegen nyelvű képzés azon tárgyak esetében, ahol erre mód van (vagy ahol ezt a nemzetközi együttműködés lehetővé teheti).
- Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy a munkaadók – és a Kamara – a jövőben is támogassák a védelem előtt álló hallgatók „üzemi” gyakorlatait.
- A végzés előtti félévben a továbbiak során is kívánatos a pályakezdésre felkészítő oktatás megszervezése.⁸
- Mindenképp lehetőséget kell találni a projekt keretében létrehozott Karrieriroda fenntartására stb.

A vizsgálat bizonyította továbbá, hogy a diplomások felkészültségének, „tudásvagyonának” az elemzése nem csak a főiskolának hasznos. Hiszen célszerű, ha a vállalatok – például az ún. **tudástérkép** elkészítésével⁹ – időnként elemzik, milyen ismeretekre és készségekre van szükségük. E vizsgálat fő funkciója ugyan a szellemi tulajdonnal való céltudatos gazdálkodásnak, a szellemi tulajdon hatékony védelmének a segítése, de támogathatja a tudáshiányok feltárását is. A bemutatott kutatás eredményei pedig széles körben adhatnak ötleteket arra, hogy a felsőoktatási intézményekkel való kapcsolatok építése mennyiben, és miként segítheti e hiányok mérséklését, akár felszámolását.

Mindezek mellett a kutatás egyes következtetései alapul szolgálhatnak az országos, illetve regionális oktatás-politikának, kiemelten a felsőoktatás szakma-struktúrájának az alakításához is. Érveket szolgáltatnak a hallgatói létszám növeléséhez és az oktatás szakma-struktúrájának befolyásolásához egyaránt.

⁸ Az oktatás tananyagát az ugyancsak a ROP projekt keretében összeállított (*Papanek, [2007]*) jegyzet rögzíti.

⁹ Az elkészítés módjáról lásd például az *EC* [2004] kiadványt.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BABBIE, E. [1998]: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó.
- CSEH-SZOMBATHY László – FERGE Zsuzsa (szerk.) [1971]: A szociológiai felvétel módszerei. KJK.
- EC [2004], DG Enterprise: Innovation Management and the Knowledge-driven Economy. Brussels.
- EUROSTAT [2005]: Regions: Statistical Yearbook 2005. Luxembourg.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet [2008]: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- IMD [2007] (Institute for Management Development): World Competitiveness Yearbook. Lausanne.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- MOSER [1958], C.A.: Survey Methods of Social Investigations. Heinemann. London.
- OECD [2007]: Education at a glance 2007. Paris.
- PAPANEK Gábor (szerk.) [2006]: Az empirikus kutatások módszerei. Beszámoló a ROP kutatás előrehaladásáról. Kézirat. Eger.
- PAPANEK Gábor (szerk.) [2007]: Gyakorlati vállalkozási ismeretek. PR-EDITOR Kft..
- PAPANEK Gábor – BORSI Balázs – TOMPA Tamás [2007]: A magyar gazdaság versenyképességét magyarázó tényezők. Külgazdaság. 3-4. sz.
- POLÓNYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata. In: Kocziszkó György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem I. kötet.
- VISZT Erzsébet (szerk.) [2007]: Versenyképességi Évkönyv 2007. GKI Zrt.
- Z. KARVALICS L. – KOLLÁNYI B. [2006]: Humán tőke és versenyképesség. In: Vértés A. – Viszt E.: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Új Mandátum.
- ZÁM Éva [2008]: Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

DEMETER LÁSZLÓ¹:

Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik

A kis- és középvállalkozások (továbbiakban KKV-k) gazdasági szerepe alapvetően változott meg az utóbbi évtizedekben. Ma már ők jelentik a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés legfontosabb motorját, és jelentős szerepet játszanak a gazdaság alkalmazkodóképességének és versenyképességének fenntartásában, illetve a regionális és helyi gazdasági fejlődésben. A munkaerőpiaci szerepüket vizsgálva hazánkban 2003-ban a KKV-k a munkavállalóknak több mint 70%-át foglalkoztatták, illetve a gazdasági szféra bruttó hozzáadott értékének nagyobb hányadát, 52,6%-át a magyar gazdaságban a kis- és középvállalatok hozták létre (KSH [2006b]).

Az Eszterházy Károly Főiskola az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” című (ROP-3.3.1-05/1.-2005-07-0010/31) projektjén belül megvalósított kutatás² során vizsgálta a diplomás pályakezdekők iránti jelenlegi, illetve a közeljövőben várható kereslet és foglalkoztatási preferenciákat, és ezzel együtt a foglalkoztatók jellemzőit, általános törekvéseit. A kutatás során 2006 őszén összesen 2074 db szervezetet kérdeztünk meg a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (HKIK) közreműködésével – illetve a Nógrád Megyei, valamint a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara együttműködésével. A vállalati kérdőíves felmérés célcsoportjába a régió üzleti vállalkozásai mellett, a diplomásokat nagyobb számban foglalkoztató nonprofit szervezetek, önkormányzatok és regionális szintű (irányító, funkcionális) tevékenységet végző szervezetek egyaránt beletartoztak. A célcsoport – rétegzett mintavételű – kiválasztásához és eléréséhez szükséges adatok elsősorban a kamarai, esetenként cégbírói nyilvántartásokból származtak. 2000 cégnek a HKIK válaszborítékkal postai úton továbbította, míg 74 szervezetnek telefonos és személyes egyeztetést követően faxon, illetve emailben juttatta el a kérdőívet. A

¹ Demeter László PhD hallgató, főiskolai tanársegéd, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

² HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – DEMETER László [2008]: Vállalati kutatás: a kereslet és a foglalkoztatási preferenciák felmérése az észak-magyarországi régióban. (megjelenés alatt).

felmérés során postai úton, faxon, és emailben összesen 164 db kérdőív érkezett vissza, ami a felmérésben részt vevő szervezetek számának 7,9%-a³.

A régióban összességében a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint 2006 végén 110.625 db regisztrált gazdasági szervezet⁴ található, amelynek döntő része, 89,4%-a vállalkozás (egyéni és társas együttesen). A vállalkozások 54,7%-a Borsod-Abaúj-Zemplén, 29,5%-a Heves, 15,9%-a pedig Nógrád megyében található. A gazdasági szervezetek további 8,3%-a nonprofit szervezet, illetve 2,2%-a költségvetési és társadalombiztosítási szervezet.

1. táblázat: A válaszadó gazdasági szervezetek száma gazdálkodási forma szerint területi egységenként (darab)

területi egység	vállalkozás összesen	költségvetési és társadalombizto- sítási szervezet	non-profit szervezet	MRP- szervezet	összesen
Borsod-Abaúj- Zemplén megye	21	3	0	0	24
Heves megye	107	9	6	0	122
Nógrád megye	1	2	1	0	4
Észak- Magyarország	129	14	7	0	150

Forrás: saját szerkesztés

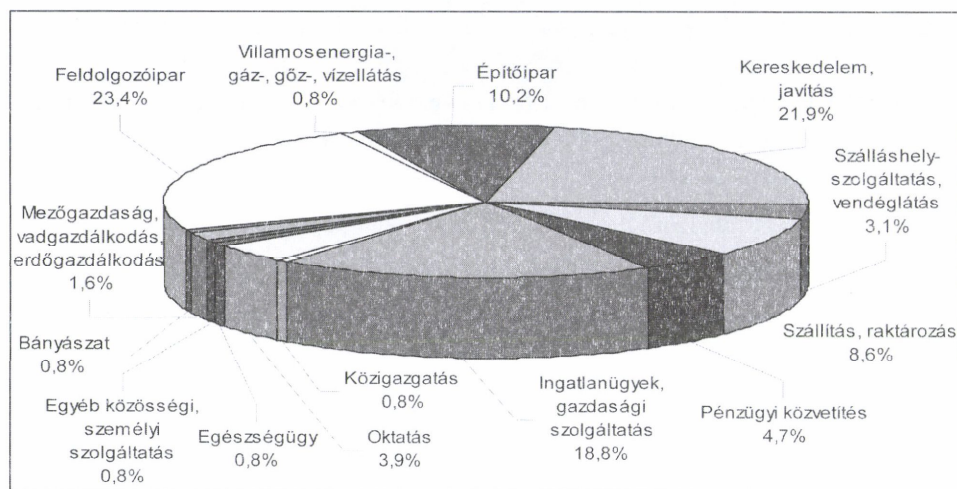
A mintánkban szereplő 164 szervezetből 14 db esetén nincs információ a területi egység vagy a gazdálkodási forma vonatkozásában. A válaszadók 86%-a vállalkozás, 9,3%-a költségvetési és társadalombiztosítási szervezet, 4,7%-a pedig non-profit szervezet. Így a válaszadók között a költségvetési és társadalombiztosítási szervezetek nagyobb arányban szerepnek, mint a régióban, míg a non-profit szervezetek aránya mintegy 60%-a a régiós megoszlásnak. A válasz-

³ Az egyes kérdésekre adott értékelhető válaszok száma ennél kevesebb, a kitöltők érintettségétől és a válaszadási szándékától függően. Az érdemi válaszok száma jellemzően 137 és 164 között ingadozik.

⁴ Regisztrált gazdasági szervezet a KSH módszertana szerint a megfigyelés időpontjában az adminisztratív nyilvántartások szerint jogilag létező egység, azaz adószámmal rendelkező gazdasági szervezet, beleértve az adott időpontban csőd-, felszámolási és végelszámolási eljárás alatt állókat is.

adó Heves megyei gazdasági szervezetek és a vállalkozások aránya is a mintában több mint 80%, a régió további két megyéje pedig együttesen kevesebb, mint 20%-ot képvisel. Mindez a régiós adatokhoz képest a vállalkozások száma tekintetében Borsod-Abaúj-Zemplén megye alulsúlyozását mutatja.

1. ábra: A válaszadó vállalkozások aránya gazdasági ág szerint területi egységenként



Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók fő tevékenység (profil) szerinti arányai csak fő vonásaikban, nagyjából követik az alapsokaság jellemzőit. A régióban a regisztrált vállalkozások nagy része, több, mint 50%-a alapvetően két gazdasági ágba⁵ tömörül: ingatlanügylek, gazdasági szolgáltatás 31.716 db vállalkozással 32%-ot és kereskedelem, javítás 18.771 db vállalkozással 19%-ot képvisel. (Országosan arányuk 37,5%; illetve 17,9% volt 2006. év végén.) 5% feletti aránnyal további négy ágazat rendelkezik: az építőipar (9%), a feldolgozóipar (7,1%), a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás (6,5%), valamint a mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás (5,1%) ágazatok. A **válaszadó vállalkozások** gazdasági ág szerinti megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy az összes vállalkozás több mint 64%-a három ágazatba tartozik: a feldolgozóipar 30 vállalkozással 23,4%-

⁵ A gazdasági szervezeteknek a tevékenység jellege szerinti osztályozása a gazdasági tevékenységek 2003. január 1-jétől érvényes egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR '03) alapján történik.

ot, a kereskedelem, javítás 28 db vállalkozással 21,9%-ot, illetve az ingatlan-ügyek, gazdasági szolgáltatás 24 db vállalkozással 18,8%-ot képvisel. Így mintánkban az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás gazdasági ág alul-, míg a feldolgozóipar felülsúlyozva szerepel, utóbbi esetén pedig az arány több mint háromszorosa a régiós adatnak. 5% feletti aránnyal a válaszadó vállalkozások között további két ágazat szerepel: az építőipar, illetve a szállítás, raktározás. Az építőipar részesedése mintánk és a régió esetén közel azonosnak mondható, míg a szállítás, raktározás aránya mintánkban több mint kétszerese a régiós arálynak.

A szervezetek méret szerinti arányai megközelítően azonosak a régióban és a válaszadók körében. A régióban található vállalkozások száma 2005-ben⁶ 102.175 db, amelyből 88 db nagyvállalat (azaz 250 főnél többet foglalkoztat), ami az összes vállalat 0,086 %-a (országos adat 0,077%). A vállalkozások döntő többségben tehát kis- és közepes vállalkozások: a mikrovállalkozások aránya ugyanakkor magas, 96,8%. A régióban található vállalkozások 29,1 %-a Heves megyei, 54,8 %-a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei, 16,1 %-a pedig Nógrád megyei. (KSH [2006a]).

2. táblázat: A válaszadó vállalkozások száma létszám-kategória szerint területi egységenként (darab)

területi egység	0-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 és több	összesen
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	6	9	1	4	20
Heves megye	48	35	18	5	106
Nógrád megye	0	1	0	0	1
Észak-Magyarország	54	45	19	9	127

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadó vállalkozások száma 127 db, amelyből 9 db nagyvállalat (azaz 250 főnél többet foglalkoztat), ami az összes vállalat 7 %-a. Tehát **KKV-nak tekinthető 118 db, amely összességében a szervezetek 93%-a.** A mikrovállalat-

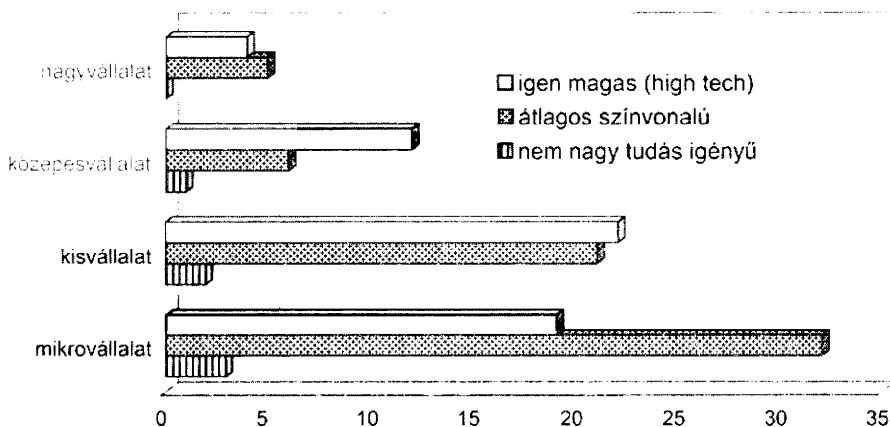
⁶ Mivel a kérdőívben a 2005-ös átlagos állományi létszámra kérdeztünk rá, ezért létszám-kategória adatot tartalmazó összehasonlítás esetén a KSH 2005. évre vonatkozó adatait vettük alapul.

kozások aránya 42,5%, a kisvállalkozásoké 35,4%, míg a közepes vállalkozásoké 15%. A mintában szereplő 127 db régiós vállalkozás 83,5%-a Heves megyei, 15,7%-a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei, 0,8%-a pedig Nógrád megyei.

A szervezet méretét illetően eltérés mutatkozik a vállalkozások és a nem vállalkozások (tehát a költségvetési és társadalombiztosítási szervezet, illetve non-profit alapítvány) körében. Ez utóbbi körben a nagyobb szervezeti méret jellemző (tekintve, hogy a régió szempontjából meghatározó oktatási intézmények, önkormányzatok tartoznak e szervezetek körébe). A válaszadó nem vállalkozások esetén 2005-ben az átlagos állományi létszám 9 db szervezet esetén 50-249 fő, 5 db szervezet esetén 10-49 fő, további 6 szervezet esetén 0-9 fő a létszám.

A válaszadó vállalkozások jellemvonásait más – a működésükkel, az életképességükkel összefüggő – szempontok szerint is azonosítottuk. Ezen a tartalmi jellemzők felmérése, ismerete fontos kutatásunk szempontjából a cégek munkaerőigényére vonatkozó válaszok értékelése, értelmezése szempontjából. Ilyen „tartalmi” szempontok voltak a műszaki igényességre, a marketing tevékenység színvonalára és a termékeik, szolgáltatásaik jelenlegi, és jövőbeli – az EU átlagához viszonyított – színvonalára vonatkozó kérdések.

2. ábra: A válaszadó vállalkozások száma műszaki igényességük megítélése szerint létszám kategóriánként (darab)



Forrás: saját szerkesztés.

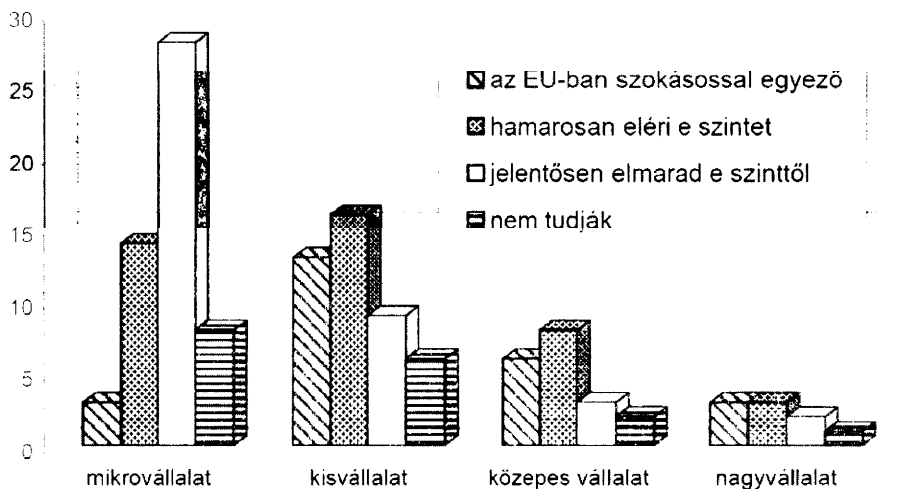
A műszaki igényességüket a vállalkozások az átlagosnál jobbra értékelték. A válaszadók önmagukat jellemzően – 50%-os mértékben – átlagos technológiájú cégnek tekintették, ugyanakkor tartózkodtak az alacsony technológia megjelölésétől, az „igénytelen technológiájú cég” minősítéstől is. Alacsony technológiájúnak a szervezetek alig több mint 5%-a tartja önmagát, és egyikük sem tartozik a nagyvállalati körbe. Az előzőekből adódóan tehát a megkérdezettek megközelítőleg 45%-a kifejezetten magas technológiájú cégnek vallja önmagát. A KKV-kat tekintve a szervezeti méret növekedésével együtt nőtt a tevékenységét igen magasra értékelő cégek aránya: a mikrovállalkozások esetén még alig több mint 37%, ugyanakkor a közepes vállalatok esetén már több mint 63%.

Annak ellenére, hogy a kis cégek nagyfokú innovativitása közismert, a jelzett arányok *valóságtartalma megkérdőjelezhető*. „A Magyar Innovációs Szövetség (MISZ) országos felmérése szerint a magyar ipar területén működő KKV-k megoszlása a következő: 75%-a (műszaki) innováció szempontjából inaktív, 22-23% innovatív, és mindössze 2-3%-a döntően a csúcstechnológia köréből eredeti ötleteket kidolgozó és megvalósító innovációs úttörő. Ezen utóbbi kategóriába Magyarországon kevesebb, mint 2000 vállalkozás sorolható.” (Pakucs – Papanek [2002]). Ennek alapján, a jelen vizsgálat adataiból számított 45%-os csúcstechnológia-arány túlzottnak tűnik, még akkor is, ha maximálisan elismerjük a KKV-k szerepét és lehetőségeit a versenyképesség növelése, és az innovációk megvalósítása, terjesztése terén.

A marketing tevékenységük színvonalát az előzőekben kifejtett műszaki igényességgel, valamint a későbbiekben említésre kerülő, a termékminőséget érintő értékeléssel ellentétben – a válaszadók igen visszafogottan, az EU normákat inkább „alulról közelítőként” értékelték. A cégek 20%-a tartja az Európai Unióban szokásossal egyezőnek a marketingje színvonalát, egyharmaduk véli úgy, hogy hamarosan eléri az EU átlagot, és azonos súllyal szerepel a határozott elmaradásra utaló kitétel. Nem tudja megítélni a marketing tevékenysége helyzetét a válaszadók majdnem 14%-a.

A marketingjüket az EU normákkal egyezőnek tartók fele kisvállalat, míg az e szinttől elmaradók aránya a mikrovállalatok körében a legnagyobb, mintegy kétharmada az összes vállalatnak. A reálisnak tűnő helyzetkép ellenére, számolni kell a meglehetősen szubjektív válaszadás lehetőségével attól függően, hogy milyen a cégek „Európai Unióban szokásos” marketing színvonalra vonatkozó ismerete és marketingértelmezése. Megítélésünk szerint, a válaszok a marketing-ismeretekkel rendelkező szakemberek iránti fokozottabb igényt jelezhetik.

3. ábra: A válaszadó vállalkozások száma marketing színvonaluk megítélése szerint létszám kategóriáinként (darab)



Forrás: saját szerkesztés

A válaszadó cégek a termékeik, szolgáltatásaik minőségét, igen kedvezőnek ítélték meg az Európai Unió megfelelő termékének átlagos színvonalához viszonyítva. A cégek 80%-a úgy ítélte meg, hogy a terméke, illetve az általa nyújtott szolgáltatás a legmagasabb – a 75-100%-os megfelelést feltételező – kategóriában van. Az erős pozitív megítélés valamennyi vállalati méret-kategóriát jellemzi, ugyanakkor a szervezeti méret növekedésével a termékek, szolgáltatások minősége egyre erősebben közelít az uniós átlaghoz. Mindössze a válaszadók 4%-a – döntően mikrovállalat –, minősítette a termékét/szolgáltatását gyengének, az Európai Unió átlagos minőségét maximum 25%-ban megközelítőnek.

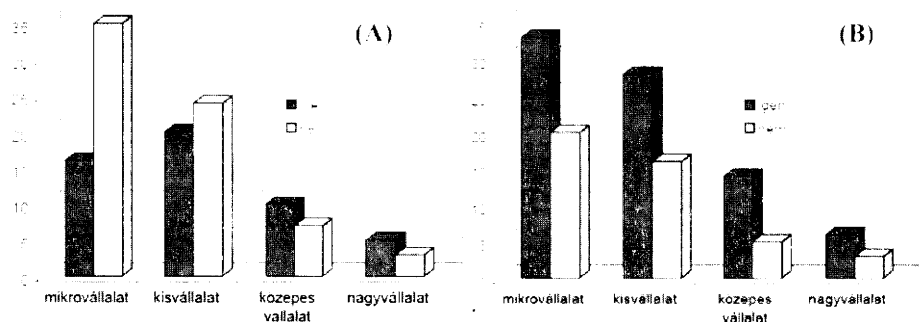
A következőkben a fejlesztési törekvések felmérésére törekedtünk, amelynek során azt vizsgáltuk, hogy termékfejlesztés (új termék, szolgáltatás és technológia) területén, valamint új marketing és menedzsment módszerek bevezetése tekintetében milyen cselekvési irányok várhatóak.

A mintában szereplő vállalkozások közül a következő három évben új termék, szolgáltatás vagy technológia bevezetését 73 db szervezet tervezi, míg 53 db szervezetnek nincsenek ilyen irányú szándékai. (A kérdésre egy szervezet nem válaszolt.)

A mikro- és középvállalatok esetén az igen és a nem válaszok aránya közel azonos (25:28 és 10:9), míg a kis- és nagyvállalatokat vizsgálva új termék,

szolgáltatás vagy technológia bevezetésére vonatkozó törekvés magasabb arányban jelentkezik: az igenek aránya 67,4; illetve 77,8%. Megállapítható, hogy a vállalati méret szerint tagolt válaszok nem igazolják egyértelműen a „tan-könyvi formulát”, nevezetesen a kisebb méretű cégek fokozottabb megújulásra való hajlamát, rugalmasságát. Ugyanakkor érzékelhető, hogy a vállalatok termék-, szolgáltatás- illetve technológia-fejlesztési törekvése (innovativitása) összhangban van a létszámbővítési törekvéseikkel. Új termék, szolgáltatás vagy technológia bevezetésére vonatkozó szándék az alkalmazottak számát növelni szándékozó vállalatok esetén erősebben jelentkezik: a várható állományi létszámot 5-20 fővel növelni szándékozók esetén 55%; míg a várható állományi létszámot több mint 20 fővel növelni tervezők esetén közelíti a 70%-ot.

4. ábra: A mintában szereplő szervezetek aránya új menedzsment módszerek várható alkalmazása (A), a marketing erőfeszítések várható fokozása (B) szerint (darab)



Forrás: saját szerkesztés

Új menedzsment módszerek bevezetését a következő három évben a szervezetek 42%-a tervezi, míg 58%-a nem. Az igen válaszok nagyobb arányban jelentkeznek az 50 főnél többet foglalkoztató szervezetek esetén: középvállalatok esetén mértéke 59%, míg nagyvállalatok esetén mértéke 62,5%. A szervezet méret csökkenésével romlik az arány: kisvállalatok körében 45,5%, míg mikrovállalatok és egyéni vállalkozók esetén már csak 31%. Mindez összefüggésben áll azzal, hogy menedzsment technikák alkalmazása főként nagyobb humánerőforrás potenciállal rendelkező szervezetek körében jellemző.

Új marketing módszerek bevezetését a következő három évben a szervezetek 65%-a tervezi, míg 35%-a nem. Az tervezők között közép- és nagyvállalatok esetén mértéke a minta átlaga feletti: 73,7%, illetve 66,7%. Az új módszerek

alkalmazását meghatározza az is, hogy hogyan értékelte a válaszadó marketing-jének színvonalát. Színvonalukat az EU-ban szokásoshoz képest hamarosan elérőnek, illetve elmaradónak tekintő szervezetek esetén új marketing módszerek bevezetése a következő három évben nagyobb arányban várható.

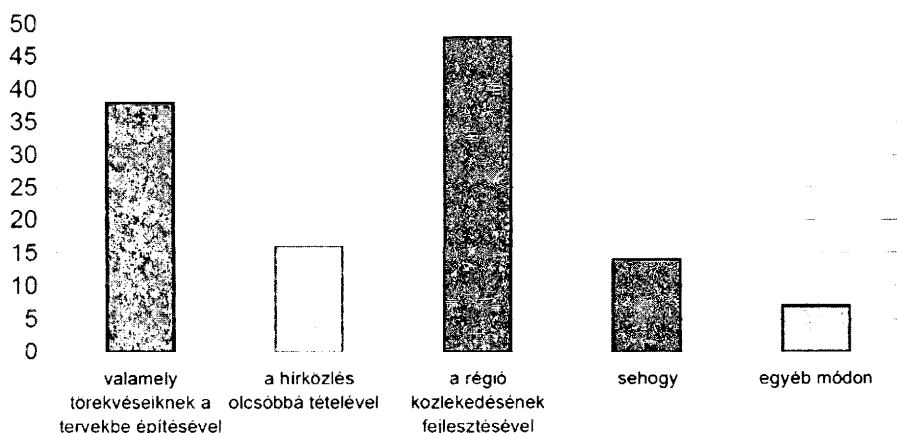
Az előzőekben elemzett három kérdésre adott válaszok összekapcsolásával választ kaphatunk arra is hogy a vizsgált vállalati körben mennyire tartják az említett fejlesztési törekvéseket összetartozónak: új termék (szolgáltatás) vagy technológia bevezetéséhez kapcsolódik-e újfajta menedzselési technika és/vagy intenzívebb marketing erőfeszítés. Az „igen” válaszokat összevetve érzékelhető hogy az új termék, szolgáltatás vagy technológia bevezetésével egyidejűleg nem minden esetben tervezik a menedzsment módszerek megváltoztatását. Ezzel szemben, a marketing erőfeszítések fokozását akkor is szükségesnek tartják, ha nem áll új termék, vagy szolgáltatás bevezetése a háttérben.

A kérdőív záró-kérdése⁷ – az előzőektől eltérően – már nem a szervezetek önálló döntéseire, terveire irányult, hanem a szervezetek fejlesztéseit érintő külső kapcsolat iránti igényt mérte fel. Nevezetesen az intézményi fejlesztési törekvések és a regionális fejlesztések összhangját, illetve összehangolásának lehetőségeit kutatja. Az adatok feldolgozását követően a következő, nem túlzottan kedvező kép mutatható ki. *Fejlesztési törekvéseinek rögzítését a regionális fejlesztési tervekben a szervezetek 37,5%-a kívánja, míg 54%-a nem: a nem válaszok aránya a mikro- és a nagyvállalatok esetén haladja meg az átlagot. (A választ nem adók aránya jelen esetben magasnak mondható, mintegy 8,5%).*

A válaszadó szervezetek közül a legtöbben a régió közlekedésének fejlesztését, illetve a konkrét törekvések Nemzeti Fejlesztési Tervbe való beépítését határozták meg *a fejlesztési törekvések sikerét leginkább növelő tényezők* közül. A viszonylag alacsony válaszadási arány és a szintén elutasító jellegű „sehogy” válasz két dologra hívja fel a figyelmet. Egyrészt arra, hogy a cégek nem bíznak a külső segítségben, különösen akkor, ha az a tervezés szintjén jelenik meg. Másrészt a gyenge válaszadási arány nemcsak érdektelenségre, hanem a regionális fejlesztési tervek és az NFT szerepéről való ismerethiányra utal.

⁷ A válaszadóknak első lépésben a következő eldöntendő kérdésre kellett válaszolniuk: „Célszerűnek látná-e, hogy fejlesztési törekvéseiket rögzítsék Észak-Magyarország regionális fejlesztési terveiben is?”. Csak pozitív („igen”) választ követően kellett kiválasztaniuk a fejlesztési törekvéseik sikerét a megítélésük szerint leginkább elősegítő tényezőt, illetve tényezőket.

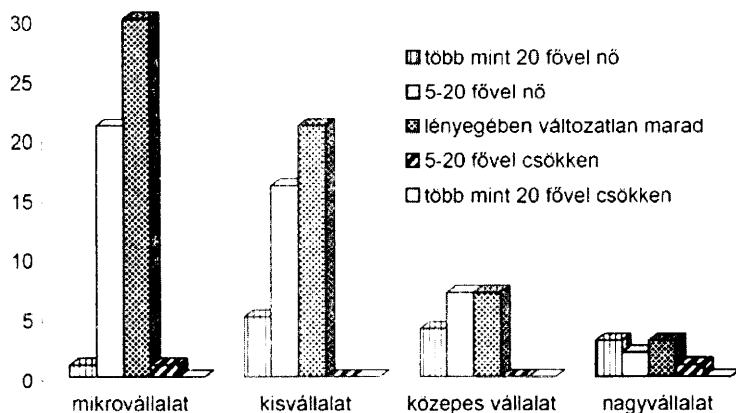
5. ábra: Fejlesztési törekvését a regionális fejlesztési tervekben rögzíteni kívánó szervezetek száma azok sikerét elősegítő tényezők szerint (darab)



Forrás: saját szerkesztés

Kutatásunk kiemelten fontos területe volt a *vállalkozások létszámváltoztatásra vonatkozó szándéka*. A válaszadó cégek mintegy fele úgy nyilatkozott, hogy rövidtávon nem kíván létszámot bővíteni. A következő egy-két évben (pontosabban a 2008-ig terjedő periódusban) létszámcsökkenést előre jelző vállalkozások száma elenyésző, arányuk alig 2%, mindkét cég öt és húsz fő közötti léépítést tervez.

6. ábra: A válaszadó gazdasági szervezetek száma a létszámuk várható alakulása szerint létszám kategóriánként (darab)



Forrás: saját szerkesztés

A minimum öt fő felvételét tervező vállalkozások aránya a minta egészét tekintve mintegy 48%. Ugyanakkor a jelenlegi foglalkoztatottak számát tekintve megfigyelhető, hogy a szervezeti méret növekedésével együtt növekszik ez az arány: mikrovállalkozások esetén még csak 41,5%, kisvállalkozások esetén már 50%, míg közepes vállalkozások esetén meghaladja a 61%-ot. A kilenc nagyvállalat közül ugyanakkor öt tervezi létszámának legalább öt fővel történő emelését.

Megállapítható, hogy a régió magas munkanélküliségét figyelembe véve a létszámot bővíteni szándékozó cégek 50% körüli aránya alacsonynak mondható. A cégek bemutatott jellemzői nem támasztják alá a humán erőforrások visszafogott fejlesztését.

A létszámukat (legalább öt fővel) bővíteni szándékozó cégek főbb jellemzői a következőképpen foglalhatók össze.

- A cégek 80%-a négy gazdasági ágban működik: jellemzően a feldolgozóipar; a kereskedelem javítás; a szállítás, raktározás és az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás ágazatokban.
- Méretüket tekintve jelenleg a döntően a KKV körbe tartoznak: kimutatható hogy a mikro- és a kisvállalati körbe tartozók létszám-bővítési szándéka a legnagyobb arányú, ugyanakkor a közepes méretű cégek létszámnövelési szándéka is figyelemre méltó az adott méretkategórián belüli arányokat tekintve.
- 60-40 arányban átlagos műszaki színvonalúak, illetve high-tech cégek.
- Marketingtevékenységüket jellemzően egyharmad-egyharmad arányban az Európai Unió követelményeihez képest némileg, illetve jelentősen elmaradva végzik (17% arányban nem tudják).
- A vállalkozások mintegy 60%-a tervezi a következő 3 év során új termék, szolgáltatás vagy technológia bevezetését.
- Új menedzsment módszerek bevezetését a következő három évben a szervezetek 38%-a tervezi, új marketing módszerek bevezetését pedig 54%-uk.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BABBIE, E. [1998]: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó.
- PAPANEK Gábor (szerk.) [2006]: Az empirikus kutatások módszerei. Beszámoló a ROP kutatás előrehaladásáról. Kézirat. Eger.
- EUROPEAN COMMISSION [2003]: SME's in Europe 2003.

- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet [2008]: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – DEMETER László [2008]: Vállalati kutatás: a kereslet és a foglalkoztatási preferenciák felmérése az észak-magyarországi régióban. (megjelenés alatt).
- KSH [2006a]: A kistérségek társadalmi, gazdasági helyzete. Észak-Magyarország.
- KSH [2006b]: A kis- és középvállalatok és a vállalkozási készség.
- GAZDASÁGI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM [2005a]: A kis- és középvállalkozások fejlesztésének koncepciója.
- GAZDASÁGI ÉS KÖZLEKEDÉSI MINISZTERIUM [2005b]: A kis- és középvállalkozások helyzete 2003-2004. Éves jelentés.
- PAKUCS J. – PAPANEK G. (szerk) [2002]: A magyar kis- és közepes vállalatok innovációs képességének fejlesztése. MISZ, I-II.kötet.

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET¹

Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban

Bevezetés

A projekt keretében végzett kutatásunk ún. „Vállalati irányának” egyik fő célkitűzése az volt hogy feltárja a *diplomásokkal, főként a pályakezdőkkel kapcsolatos munkaadói elvárásokat* az észak-magyarországi régióban. Feltételeztük, hogy a vállalati igények, vélemények megismerése, a regionális sajátosságok feltárása és ennek a fiatal diplomások elhelyezkedésével, munkahelyi tapasztalataival, elvárásaival való összevetése (Kádek [2008] és Tánczos [2008]) fontos adalékot, támpontot jelent a felsőoktatási képzésünk tartalmának, struktúrájának korszerűsítéséhez, a stratégiai irányok kijelöléséhez. (Zám [2008])

A „vállalati kutatást” két fő részre tagoltuk. Először különböző munkakörökben foglalkoztatott diplomások szakmai tudásának minősítését kértük a munkáltatóiktól, ezt követően a felsőfokú végzettségűektől elvárt, leginkább hiányolt ismeret elemekre, kompetenciákra kérdeztünk rá. Második körben kifejezetten az iskolapadokból kikerülő fiatal, „friss” diplomásokra irányítottuk a figyelmünket, tehát a felsőfokú képzésből kikerülőkkel kapcsolatos ismeret és készségbeli elvárások megfogalmazását kértük a jelenlegi és a potenciális foglalkoztatóktól. (Megítélésünk szerint ezek a vélemények hasznosíthatók legközvetlenebbül az oktatás számára.)

A válaszok feldolgozását követően, kétféle összehasonlító elemzésre került sor.

- A régi és az újabb diplomás generációról alkotott értékelések összehasonlításával, újabb a képzés számára hasznosítható információkhoz jutottunk.
- A vizsgálat eredményeit a hasonló kutatások megfelelő eredményeivel is összevetve a régió foglalkoztatási és képzési sajátosságainak megismerését, azonosítását kívántuk elérni.

A vállalati kutatás fő kérdésköreire adott válaszok bemutatása és elemzése előtt célszerű kiemelni a válaszadó vállalati kör néhány olyan jellegzetességét,

¹ Hollóné Kacsó Erzsébet PhD, főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

amelyek a diplomás munkaerővel szemben támasztott elvárásait befolyásolják.²

Diplomás munkaerő foglalkoztatása az észak-magyarországi régió (vizsgálatban szereplő) szervezeteinél

A vizsgálat tárgyaként kitűzött kérdéskörök elemzési lehetőségeit két tényező is befolyásolta: az egyik a válaszadók egy részének hiányából, illetve diplomás foglalkoztatásra vonatkozó „ismerethiányból” fakad, a másik tényező a diplomások nem megfelelő (pontosabban nem a képzettségüknek megfelelő) foglalkoztatásából ered.

Az elemzési lehetőségeket „korlátozó tényező”, hogy a cégek megközelítően 16 %-a (a mintában 25 cég) nem alkalmaz felsőfokú végzettségű szakembert. Pontosabban fogalmazva: teljes munkaidőben foglalkoztatott diplomás szakembere a megkérdezett cégek 15,8%-ának nincs. Ezt az arányt „finomítja”, 15%-os mértékűre mérsékli a részmunkaidős alkalmazottak figyelembevétele.³ (Emellett – a jövőt tekintve – fontos azt is megjegyezni, hogy megközelítőleg 10%-os nagyságrendben olyan cégek is tervezik a fiatal diplomások foglalkoztatását az elkövetkezendő három évben, amelyek eddig nem foglalkoztattak felsőfokú végzettségű munkaerőt.)

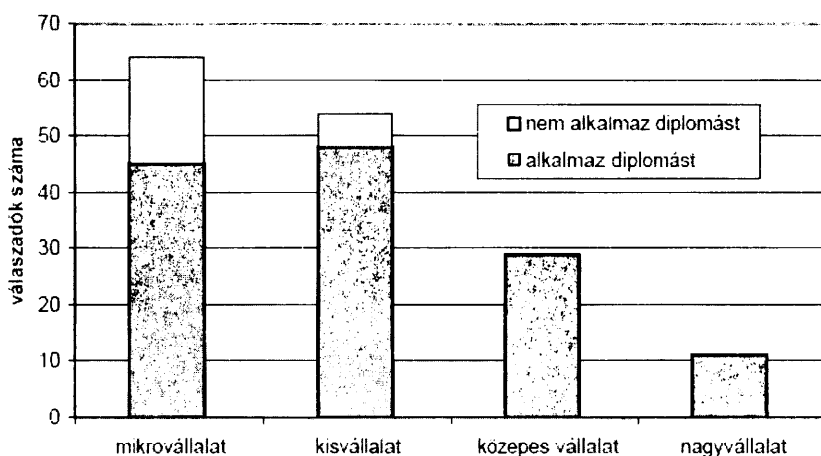
A következőkben a diplomásokat foglalkoztató, illetve az alkalmazásukat tervező cégeket vizsgáljuk meg közelebbről, néhány jellemzőjük alapján.

A vállalatnagyság szerint (méretet létszámuk szerint értelmezve) megállapítható, hogy a mikrovállalatok közel 30%-a nem alkalmaz felsőfokú végzettségű szakembert. (Ezek feltehetően többnyire egyszemélyes vállalkozások.) A kisvállalatok (10-49 főt foglalkoztatók) 11%-a sem foglalkoztat felsőfokú végzettségűt. Megnyugtató: az 50 fő felett foglalkoztatók mindegyikében van diplomás.

² A vállalati minta jellegzetességeinek bemutatását, – kiemelten kezelve a KKV-k jellegzetességeit – Demeter László végezte el. (Demeter [2007])

³ Kutatásunk során a *felmérésben résztvevő cégek 84%-a alkalmaz diplomás szakembert. Úgy véljük – vonatkozó adatok hiányában igazolni nem tudjuk –, hogy ez az arány a régió egészét tekintve nem általánosítható* (mivel a megkérdezett vállalatok közül azok, amelyeknél nincs diplomás, többnyire nem is válaszoltak). Ugyanakkor biztosak lehetünk abban, hogy a megkérdezettek ezen köre reálisabban, – a tapasztalataira alapozva – fogalmazta meg a diplomás munkaerővel szembeni elvárásait.

1. ábra: Diplomásokat foglalkoztatók száma a válaszadó vállalatok mérete szerint (darab)



Forrás: saját szerkesztés

A leendő diplomásokra elsősorban a kis- és közepes vállalkozások tartanak igényt, a középtávon felsőfokú végzettségű munkaerőt keresők 64%-a e vállalati körből való. Ez az arány nem tekinthető túlzottnak, erre utalnak más kutatásokból vett megállapítások is. „A frissen végzettek legkönnyebben a nagyobb vállalatoknál találhatnak állást, de a pályakezdők aránya a diplomás létszámon belül a közepes méretű, 50-250 főt foglalkoztató cégeknél a legmagasabb” (Kézdi – Varga [2007]).

Ágazat szerint a kereskedelem, javítás ágazatban legnagyobb a diplomásokat nem foglalkoztatók aránya: a régióban 43%-uk nem foglalkoztat felsőfokú végzettségűt. (Az adott szakma jellegét, és az ágazatba tartozó cégek jellemző nagyságrendjét – nevezetesen: mikro-, illetve kisvállalkozások – tekintve, ezek az arányok nem meglepőek.)

A fiatal diplomásokat (a jelzett igények legalább 10%-át kitevő mértékben, az igények csökkenő sorrendjében) a következő ágazatok igénylik: a feldolgozóipar (15%), az oktatás (14%), az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás (12%), a kereskedelem, javítás (12%), a szállítás, raktározás (10%).

Látható, hogy a felsorolt ágazatok adják a diplomásokra vonatkozó összes igény 63%-át! Fontos figyelemmel lenni arra is, hogy a diplomások iránt „jelentősebb” igényt támasztók, jellemzően a szolgáltató szférába tartoznak.

A diplomás munkaerő vállalati értékelése során, megítélésünk szerint figyelemmel kell lenni arra, hogy milyen a szakmai és foglalkoztatási struktúra össz-

hangja. Ezért az észak-magyarországi régióban a felsőfokú végzettségűeket foglalkoztató cégek körében, a felsőfokú végzettségű munkavállalók felkészültségéről szóló helyzetelemzés részeként, néhány kérdéssel ***munkakör és szakmai végzettség*** kapcsolódásait mértük fel.

Mindenekelőtt azt kívántuk megállapítani, hogy ***az észak-magyarországi cégek a diplomásokat milyen szakmában foglalkoztatják.*** Az általunk felsorolt szakmák a következők voltak: műszaki, gazdasági felsővezető, beosztott közgazdász, jogász és egyéb.

Feltehetően „szűkre szabtuk” a nevesített szakmai területeket, és / vagy nem pontosítottuk a kategóriák tartalmát, mert a diplomás foglalkoztatottak több mint 64%-át egyéb kategóriába sorolták a cégek.

A cégekben foglalkoztatott diplomások közel 8%-a jogász, megközelítően 13%-a közgazdász (a gazdasági felsővezetőket és a beosztott közgazdászokat összevonva) és a foglalkoztatottak ***15%-át tartják egyértelműen műszakiaknak*** a válaszaik.

A munkakör és a szakmai végzettség kapcsolódásait kutató további kérdések azt a célt szolgálták, feltérképezzék, hogy milyen mértékű a ***szakmai-foglalkozási inkongruencia***, tehát ***milyen arányban vannak a cégeknél olyan diplomás szakemberek, akik nem a végzettségüknek (szakképesítésüknek) megfelelő munkakörben dolgoznak, és a meg nem felelés milyen képzettségűeket érint elsősorban.***

Szükséges megjegyeznünk, hogy a korábban felsorolt végzettségek – műszaki, közgazdasági, jogi – mellett kiemeltük a pedagógus végzettségűeket, részben az intézményünk – az Eszterházy Károly Főiskola – képzésben való érintettsége, részben e szakmai közismerten sokféle irányú elhelyezkedése okán.

A vizsgált észak-magyarországi cégek összességét tekintve, megállapítható, hogy ***a foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek közel egyharmada, nem a szakmai végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik.*** A különböző méretű vállalkozásokat tekintve vannak különbségek: a mikrovállalatok esetében jobb a megfelelés, tekintve, hogy a diplomásoknak csak egynegyede nem dolgozik a képzettségének megfelelő munkakörben. A nagyvállalatok körében (melyek aránya a mintában alacsony) ***45%-os a meg nem felelés***, míg a „középmézőnyben” az inkongruencia az átlagnak megfelelő.

A képzettséget tekintve igen eltérő a szakmának nem megfelelő foglalkoztatás mértéke. Legnagyobb – a többi kategóriához viszonyítva kiugróan magas – arányban a pedagógus diplomával rendelkezők dolgoznak más munkakörben. A pedagógus diplomával rendelkezők közel fele – pontosabban 46,3%-a – nem pedagógusként tevékenykedik. Ettől nagyságrendben kevesebb a műszakiak és a – nehezen értelmezhető, heterogén – egyéb szakmák más irányú foglalkoztatása.

A műszakiak esetében 17, az egyéb kategóriában illetve 24%-os a meg nem felelés) Szükséges említést tenni arról, hogy a jogász végzettségűek esetében szinte 100 %-os a megfelelés (közülük mindössze 1 fő nem dolgozik jogászként a megkérdezett vállalati körben), a közgazdász végzettségűek 11%-a viszont nem közgazdászként tevékenykedik.⁴

Ágazati hovatartozás szerint, leginkább a szolgáltató szektorban jellemző a képzettségnek nem megfelelő foglalkoztatás. Sorrendben (felülről, egyre csökkenő nagyságrendben, 50%-tól 33 %-ig) a következő ágazatok érintettek: a „Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás”⁵, a „Szállítás, raktározás”, a „Kereskedelem, javítás”. A termelőszféra ágazatai közül a feldolgozóiparban fordul elő az átlagnál nagyobb mérvű szakmai-foglalkozási eltérés (38%) a megkérdezett szervezetek diplomás foglalkoztatottainak körében.

⁴ A közgazdászok széleskörű alkalmazása a különböző szervezeteknél, valamint a pedagógus diplomával rendelkezőknek nem a szakmájuknak megfelelő foglalkoztatása első sorban e szakemberek tudásának széleskörű felhasználási lehetőségeivel magyarázhatók. A diplomás foglalkozási csoportok helyettesíthetőség és konvertálhatóság szerinti csoportja a következők (Vámos 2002., p.15-16):

- (1) Könnyen helyettesíthető és jól konvertálható foglalkozások (pl. közigazgatási, gazdasági, pedagógiai)
- (2) Könnyen helyettesíthető, de kevésbé konvertálható foglalkozások (pl. könyvtáros, népművelő, újságíró)
- (3) Nehezen helyettesíthető, de jól konvertálható foglalkozások (pl. jogi, műszaki, mezőgazdasági)
- (4) Nehezen helyettesíthető és kevésbé konvertálható foglalkozások (pl. orvos, művész).

⁵ Tekintettel arra, hogy a turisztikai értékek vonatkozásában az általunk vizsgált Észak-magyarországi régió kiemelkedően jelentős, ezért kutatásunkban kiemelt szerepet kapott a turisztikai ágazatba tartozó cégek munkaerőigényének felmérése. Lásd erről részletesebben Tóthné Igó [2007].

Ezekből az arányszámokból messzemenő következtetés nem vonható le, de az látszik, hogy a felsorolt ágazatok (különösen a szolgáltatási ágazatok) igen differenciált tudás- és képességelemekkel rendelkező munkaerőt igényelnek, melyeket a hagyományos szakmai képzés nem tud követni.

A szakmai-foglalkozási megfelelés azonosítását különböző metszetekben, feltétlenül fontosnak tartottuk *a foglalkoztatott diplomások szakmai tudás és kompetencia szintjének a cégek által történő minősítése előtt*. Megítélésünk szerint, *a felsőoktatásból kikerülők esetleges gyengébb munkahelyi minősítése nem a feltétlenül a felkészültségből, hanem a szakképzettségnek nem megfelelő foglalkoztatásból ered*. (Ez utóbbi a diplomások alkalmazását követően már „fedésbe merül”, és csak az oktatási háttér hibái, hiányosságai válnak hangsúlyossá.)

Az észak-magyarországi régióban foglalkoztatott diplomások felkészültségének vállalati megítélése

1. tábla: A képzettségnek megfelelő munkakörben dolgozók minősítése az elvárt tudás alapján.

szakmák/munkakörök	saját vállalat/intézménynél	az üzleti környezet cégeinél
	dolgozók érdemjegyeinek átlaga	
műszakiak	4,2	4,0
közgazdászok*	4,3	4,3
jogászok	4,7	3,8
ÁTLAG	4,4	4,03

Forrás: saját szerkesztés

*A saját intézmény esetében a közgazdászok körét vezető és beosztott bontásban is értékeltettük, míg az üzleti környezet cégeit tekintve e differenciálást nem tartottuk kivitelezhetőnek. Ezért az összehasonlító táblázat a saját cég esetében is az összevont adatot (az két értékelés átlagát) tartalmazza. Szükséges hangsúlyoznunk, hogy a *saját cég gazdasági felsővezetői sokkal magasabb (4,6-os) osztályzatot kaptak, mint a beosztottként dolgozó diplomás közgazdászok*.

E témakörben először arra kérdeztünk rá, hogy *a saját cégben foglalkoztatott különböző szakmák képviselői átlagosan mennyiben rendelkeznek a cég által*

igényelt tudással. Ezt követően arra kértük a cégek képviselőit, hogy az üzleti környezetükben a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben dolgozók tudását is értékeljék a három fő kategóriában (műszaki, közgazdász, jogász), egytől ötig terjedő osztályzatokkal. E két kérdésben tehát kértük az „önminősítést” és „mások minősítését”.

Az értékelő táblázat alapján látható, hogy a *diplomások vállalati elvárásoknak megfelelő tudása igen jó (4,4-es átlag) illetve jó (4,0-es átlag) minősítést kapott. Tehát az átlageredményeket tekintve megállapítható, hogy a felsőfokú végzettségűek általában rendelkeznek a megkövetelt tudással. A feltételezéseinknek megfelelő az a kép, hogy az adott cégben foglalkoztatott diplomások tudása jobban megfelel a cég elvárásainak, mint az üzleti környezete cégeinél foglalkoztatottaknak a szakmai tudása.* Ez a közel sem meglepő tény, részben abból eredhet, hogy a cégek már a dolgozók kiválasztásakor a saját értékrendjüknek megfelelő tudással, kompetenciákkal rendelkező dolgozókat preferálnak, másrészt, a munkavállalók szakmájuk gyakorlása közben – munka közben – is igyekeznek megfelelni munkáltatóik elvárásainak. Ami meglepő a kétféle osztályzásban a – közgazdász szakma kivételével – a szakmánként eltérő sorrend. A saját cégben a jogászok tudása a legmagasabb minősítésű, míg a más cégek jogásza a legalacsonyabb (átlag alatti) minősítést kapták. Feltehetően ez az értékítélet a szerződéses konfliktusokra, illetve a megoldásukhoz kapcsolódó ellenérdekekre vezethető vissza. Érdemes ismételten kiemelni a közgazdászok igen stabil, erősen jó minősítését.

Annak ellenére, hogy a *diplomások tudásának a vállalatok szempontjából vett megfelelése* igen jó minősítést kapott, és az eredmények viszonylag kiegyenlítették, tehát szakmák között nem nagy, érdemes röviden, másféle metszetekben is értékelni az eredményeket.

Ha *ágazatonként* nézzük az eredményeket, a 4,4-es átlaghoz képest a legnagyobb eltérést mutató ágazatokra célszerű kitérni. A „leg”-ek minősítése a következő: *legjobb*nak – az elvárásoknak leginkább megfelelőnek – minősítette a diplomásainak teljesítményét a *közigazgatás ágazat* (4,9-es átlag), és *legrosszabb átlagos minősítést* adott a felsőfokú végzettségű szakembereinek a *szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat* (3,37-es átlag, mely egy egész osztályzattal marad alatta az ágazatok együttes minősítését tartalmazó átlagnak). Az eredményeket értékelve, nem meglepő, a közigazgatás kiváló eredménye, tekintve, hogy jelentős számban jogászokat alkalmaz, amely szakma saját cégben nyújtott teljesítményét igen kedvezőnek minősítették a vállalatok.

Megjegyezzük, hogy a cégek szubjektív minősítése ellenére, a *képzés során szerzett szakma és a megfelelő munkahely egyezőségének szerepe* kimutatható az

értékelésben. A kutatás feldolgozott adatai mutatják, hogy azon ágazatokban, ahol a képzettségnek nem megfelelő foglalkoztatás az átlagosnál nagyobb mértékben mutatkozott (ilyenek voltak a „Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás” ágazaton kívül, „Szállítás, raktározás”, a „Kereskedelem, javítás”, és a „Feldolgozóipar”) a diplomások vállalati elvárások szerinti minősítése átlag alatti illetve átlag közeli (de egyetlen ágazatban sem az átlagot meghaladó.)

Nemcsak ágazatonként, hanem más metszetekben is vizsgáltuk, illetve értékelhetőnek tartottuk a cégek diplomásaikról adott minősítését.

Viszonylag gyenge összefüggést találtunk a cég technológiájának műszaki színvonala, illetve az ott dolgozó diplomások tudására vonatkozó nézetek közt. Feltételeztük, hogy a high-tech (innovatív) cégek vélekednek legjobban a humán erőforrásaikról, de leginkább a műszaki szakembergárdájuk teljesítményéről. A vizsgálatból kiderült, hogy az önmagukat átlagosnak minősített cégek elégedettebbek leginkább a diplomásaikkal, de az is tény, hogy az átlag alatti műszaki színvonalon lévők a humán erőforrásaikat is alacsony színvonalúnak minősítették elvárásaikhoz képest. A high-tech cégek a felsőfokú végzettségű szakembereiket összességében az átlagnak megfelelően értékelték, meglepő módon, a legjobb minősítést adva a közgazdászaiknak, a legalacsonyabb – de még mindig jó – osztályzattal értékelték a műszaki szakember gárdájukat. Ebben az értékelésben fellelhető a műszaki szakembergárda hiánya (néhány esetben más képzettségű munkaerővel való szükségyszerű helyettesítése) és a műszaki képzés tartalmának „korszerűségét” érintő kritika is.

A feltételezéseinkkel egvező viszont az a tény, hogy azok a cégek, amelyek marketingszempontról uniós színvonalúnak tekintették önmagukat, a szakembergárdájukat is a legjobb színvonalúnak ítélték, ezáltal kiemelve az eredményekben az emberi tényező szerepét. (Megjegyezzük, hogy a minősítésben szakmánként némi eltérés mutatkozik, a közgazdászokat a legjobb, a műszaki szakembergárdájukat színvonalát átlagosnak minősítették.)

*Ami részben meglepetést okozott, az a **diplomás létszámbővítési szándék és a jelenlegi diplomások értékelésének eltérése**. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy azok a cégek kívánnak friss diplomásokat alkalmazni, amelyek, a jelenlegi diplomásaikat átlag alatt, de jellemzően 4-es osztályzattal illették, vagy éppen átlagos 4,3-4,4-es teljesítményűnek ítélték. Ennek vélhetően több oka is lehet. E cégek közül egyesek ugyanis a jobb minőségű, a képzésben jobb szakmai tudást és kompetenciákat szerzett munkaerő nagyobb mérvű bevonásától és alkalmazásától remélik előrehaladásukat. Mások egyszerűen növelni kívánják munkaerő-állományukban a magasan képzettek arányát.*

A diplomások munkáltatók által elvárt tudásának viszonylag kedvező „átlagos” értékelése ellenére *kutatásunk számos bírálatot is rögzített*, amennyiben *konkrét tudáselemekre kérdeztünk rá. Kutatásunkban csak a gazdasági jellegű tudáselemekre* kérdeztünk rá részletesebben, tekintve, hogy ezek a munkáltatók által leginkább hiányolt tudáselemek, melyek egyúttal a gazdasági jellegű képzések tartalmának kialakítása szempontjából is fontosak.

A leginkább hiányolt (elvárt) gazdasági tudáselemek

A foglalkoztatók által megjelölhető gazdasági tudáselemeket előzetesen a következő kategóriákba soroltuk: (a) könyvelés, adózás, (b) statisztika, (c) pénzügyi ismeretek, (d) gazdasági jog, (e) egyéb.

Sajnos ezen utóbbi hiányolt kategória adott cégnél hiányzó tartalmára nem kérdeztünk rá nyitott kérdés formájában. A válaszok feldolgozása során mutatkozott meg ennek a szükségessége, mert a cégek az ide sorolható tudáselemeknek nagyobb fontosságot tulajdonítva, a rangsorukban nem az egyéb kategóriát sorolták az utolsó helyre.

A válaszadók – az igényeik alapján – több választ is megjelölhettek. A kapott információkat különböző metszetekben – korábban már bemutatott vállalati jellemzőknek megfelelően –, feldolgoztuk. *A hiányzó ismeretek súlya, fontossági rangsora leginkább a vállalati méret szerint mutatott eltérést.*

2. tábla: Adott gazdasági tudáselemet hiányolók aránya a különböző méretű vállalatok esetében

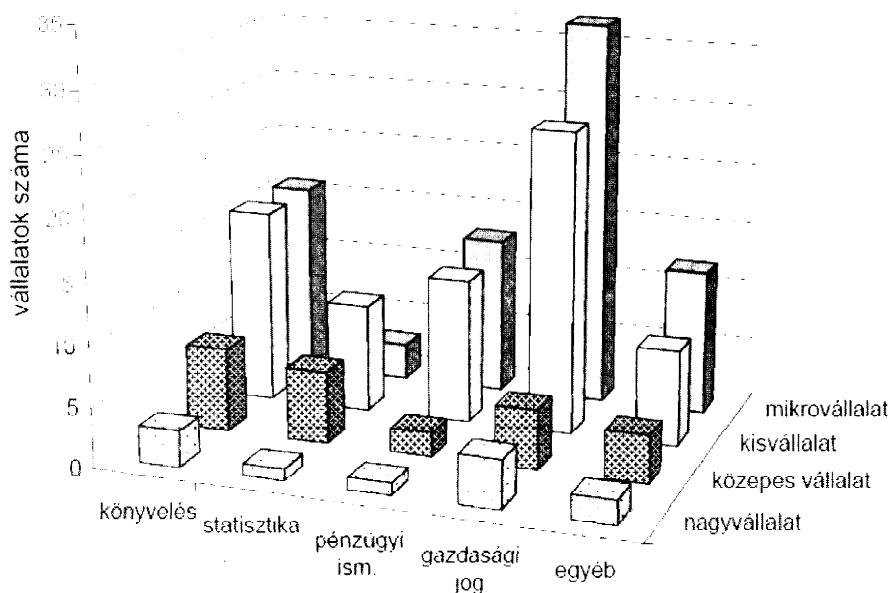
gazdasági tudáselemek	vállalati méret				összesen
	mikro (0-9 fő)	kis (10-49 fő)	közepes (50-249 fő)	nagy (250 fő felett)	
könyvelés	21	23	29	27	23
statisztika	4	13	25	9	10
pénzügyi ismeretek	17	17	8	9	15
gazdasági jog	42	36	21	36	36
egyéb	16	11	17	18	14
összesen (100 %)	100	100	100	100	100

Forrás: saját szerkesztés

A következőkben többféle megoszlásban mutatjuk be a különböző méretű vállalatok által hiányolt tudáselemeket. Először egyszerűen csak *a vállalati*

méret szerinti eltérésekre irányítjuk a figyelmet, ezt követően a válaszadók szervezetek struktúrája is bemutatásra kerül a vélemények súlyának jelzése végett. Mindezek alapján kirajzolódik a leginkább hiányolt tudáselemek rangsora és fontossága.

2. ábra: Hiányolt gazdasági tudáselemek



Forrás: saját szerkesztés

A táblázat adataiból jól látszik, hogy a válaszadó vállalatok összességét tekintve, a leginkább hiányolt gazdasági tudáselemek sorrendje. Az első három helyen a következő ismeretek szerepelnek:

- gazdasági jog,
- könyvelési ismeretek,
- pénzügyi ismeretek.

A kapcsolódó ábra jól láttatja, hogy ez az általános sorrend a mikro- és a kisvállalatoktól származó válaszok alapján alakult ki, tekintve, hogy véleményük megközelítőleg 80%-os arányban befolyásolta a rangsort.

Néhány kiegészítő megjegyzés szükséges az adatok értelmezéséhez. Adott kérdésre a különböző szervezetektől kapott válaszok súlya nem azonos a külön-

bőző méretű cégek válaszdók mintájában betöltött súlyával, tekintve, hogy egy cég több választ is adhatott. Kiemelést érdemel, hogy a kisvállalatok a mintán belüli arányukhoz képest nagyobb mértékben éltek a válaszdás jogával és több hiányzó gazdasági tudáselemet jeleztek. Esetükben a vélelmezhető a diplomások relatíve alacsony mérvű alkalmazásából adódóan érzékelt tudáshiány.

Néhány további kiegészítő információ is adalékul szolgálhat az értékeléshez: ***a válaszdó cégek 18%-a egyáltalán nem jelölt meg hiányzó tudáselemet. Közelebbről megvizsgálva kiderül, hogy megközelítőleg 60%-uk mikrovállalat, jelentős részben egyéni vállalkozás. E vállalkozások vagy gazdasági jellegűek és a speciális szaktudásra épülnek, vagy a tevékenységük más irányú és jellemzően „kívülről szerzik be” a szükséges gazdasági szolgáltatásokat.***

Ez az általános sorrend a közepes cégek esetében megváltozik: első helyen szerepel a könyvelés, és megjelenik a statisztikai ismeretek hiánya.

A gazdasági jog ismeretének nagy súllyal hiányzó elemként kezelése a vállalatok többsége esetében, feltehetően összefügg a jogi környezet megváltozásával. Az Európai Unió piacára belépéssel az EU jogi normáinak ismerete az üzleti szervezetek létének, fennmaradásának alapvető feltétele. Ezért várják el a cégek, hogy nemcsak a jogászaik, hanem valamennyi gazdasági szakemberük ismerje a gazdasági-jogi normákat, szabályokat. A könyvelési, adózási ismeretek hiányának megjelölése részben szintén a jogszabályi környezet változásával magyarázható, valamint azzal, hogy ténylegesen hiányzik – jellemzően a közepes és a nagyobb cégek esetében – a könyvviteli-számviteli szakember, holott a fontos vállalati döntések alapvető információbázisát a számvitel adja.

Egyes – jellemzően közepes és nagyobb – cégeknek olykor nehézségeket okoz azonban a korszerű (például integrált vállalat-irányítási) ismeretekkel rendelkező könyvviteli-számviteli szakemberek alkalmazása is.

Megjegyezzük, hogy az innovatív (high-tech) cégek és a létszámukat bővíteni szándékozók is ugyanezen ismerethiányokat jelölték meg: legnagyobb súllyal a gazdasági jog ezt követően a könyvelés hiányát jelölték meg. A hiányzó ismeretek sorrendisége ágazati bontásban is hasonló.

A leginkább hiányolt (elvárt) kompetenciák

Vizsgálatunkban nemcsak a munkakör ellátásához szükséges ismerethiányokra vonatkozóan tettünk fel kérdéseket, hanem rákérdeztünk a diplomás foglalkoztatottak alkalmazói által hiányolt **kompetenciáira** ⁶ is.

A felmérésünkben a diplomások hiányos kompetenciáit – avagy a cégek által leginkább gyengének ítélt készségeit – a következő *hét kategóriába soroltuk* előzetesen: (a) adminisztrációs készség, (b) vállalkozási képesség, (c) elemzési készség, (d) kapcsolatépítés, (e) kommunikáció, (f) vezetői készségek, (g) egyéb. (Ezen utóbbi kategória cégek által hiányolt tartalmára ez esetben sem kérdeztünk rá.) Egy válaszadó több készséget is megjelölhetett.

3. táblázat: A diplomások leggyengébbnek ítélt képességei / készségei vállalati méret szerint

felsőfokú készségek	vállalati méret				összesen
	mikro (0-9 fő)	kis (10-49 fő)	közepes (50-249 fő)	nagy (250 fő felett)	
adminisztrációs	22	10	13	7	15
vállalkozási	21	21	9	29	19
elemzési	20	24	24	8	21
kapcsolatépítési	10	7	9	14	9
kommunikációs	5	8	15	7	8
vezetői	9	19	22	14	16
egyéb	13	11	8	21	12
összesen (100 %)	100	100	100	100	100

Forrás: saját szerkesztés

⁶ A kompetencia nagyon gyakran, és igen eltérő tartalommal használt fogalom. „Azt jelzi ... hogy az ember különböző élethelyzetekben – így a munkaerőpiacon is – nemcsak a lexikális tudását hasznosítja, hanem a legkülönbözőbb készségeit, jártasságát, személyiségvonásait, motivációit.” Berde és szerzőtársai. 2006. p.14.

Sokféle kompetencia létezik, sokféle rendszerezésben. Az idézett szakirodalom – mely nagyon részletes vizsgálatát adja a kompetencia-elemeknek –, a következő rendszerezést alkalmazza (a példák kiemelések p.85.) :

- (1) Munkatevékenységgel kapcsolatos *szakmai kompetenciák*. (Pl.: kommunikációs képesség, szervező-, vezető készség, problémamegoldó képesség,
- (2) Munkatevékenységgel kapcsolatos általános kompetenciák (Pl.: önállóság, kreativitás, precizitás, rugalmasság)
- (3) Munkáltatókhoz, munkatársakhoz való viszony (Pl.: képesség a csoportmunkára, stressztűrő képesség)

A hiányzó képességeket többféle bontásban célszerű elemezni. A legnagyobb eltérés a hiányolt képességeket illetően, jelen esetben is a vállalati mérettől függően jelentkezett, de az egyes ágazatok is másfajta képességeket preferálnak, és kimutathatók eltérő igények a diplomások képességeit illetően a műszaki színvonalat és növekedési szándékot tekintve is.

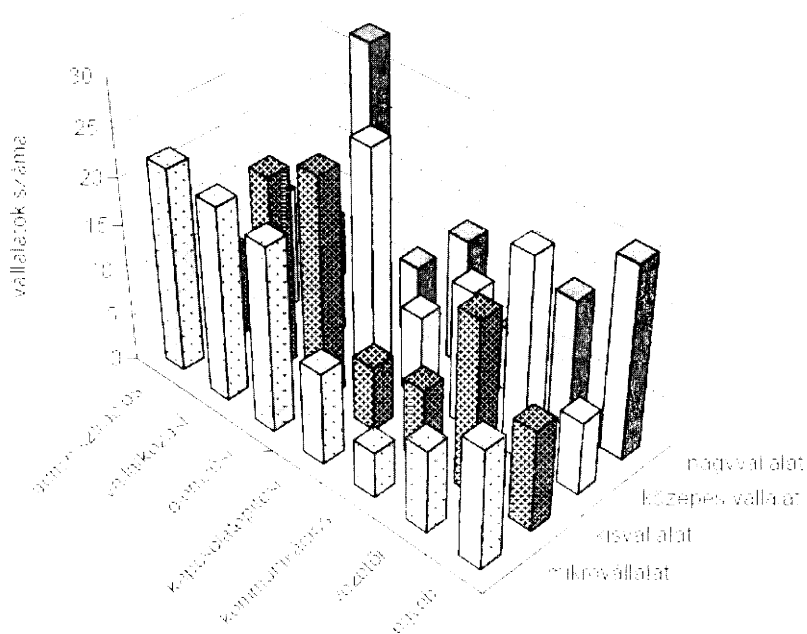
A következőkben többféle metszetben mutatjuk be a különböző méretű vállalatok által hiányolt tudáselemeket.

A megkérdezett cégek által leginkább hiányolt képességek sorrendje összesített adatok alapján a következő (1-4 helyen):

1. elemzési készségek
2. vállalkozási képességek
3. vezetői készségek
4. adminisztrációs készség

Kevésbé gyengének ítélték meg a cégek a diplomások kommunikációs és kapcsolatépítési képességét.

3. ábra: Vállalatok által hiányolt képességek, készségek



Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból és a következő ábrából kitűnik a vállalatméretenként elérő sorrend a tapasztalt hiányosságokat illetően.

A mikrovállalatok esetében meghatározóan, szinte egyforma súllyal kiemelkedik a három leggyengébbnek ítélt képesség: adminisztrációs, vállalkozási és elemzési képesség. Ezen képességek együttes léte feltétlenül fontos az egyéni illetve „családi” jellegű vállalkozások működtetéséhez, ahol a felsőfokú végzettségű szakembereknek – a nagyobb méretű vállalatok diplomásaihoz mérten –, nagyobb mérvűek az adminisztratív jellegű teendői.

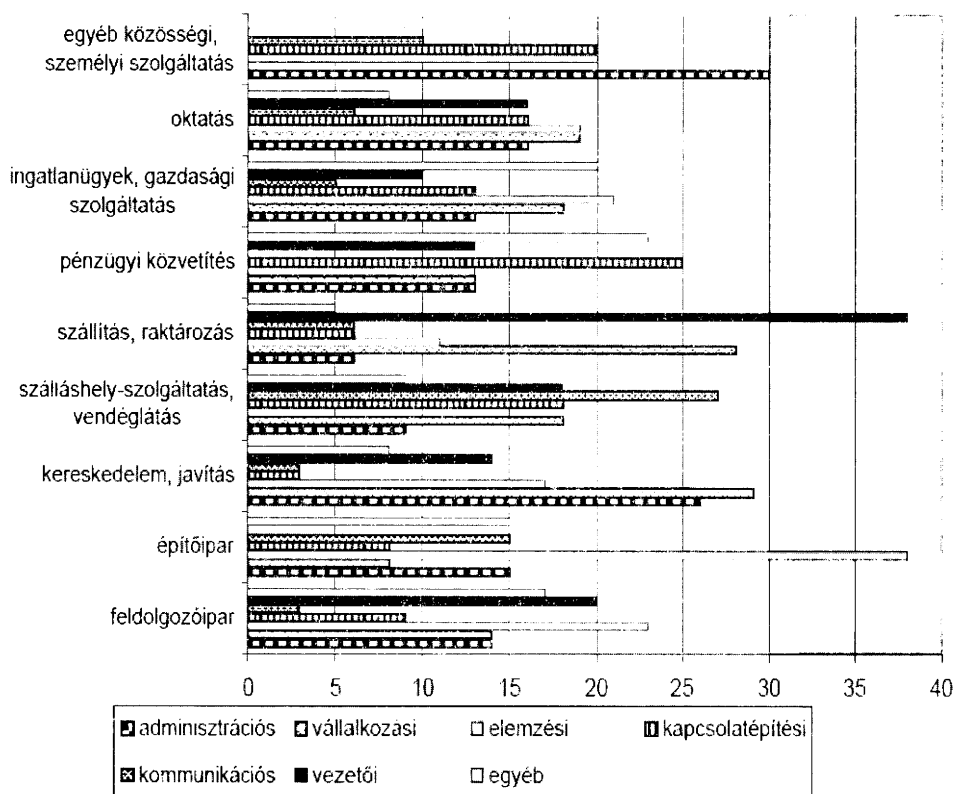
A mikrocégekhez képest nagyobb méretű cégek, az elemző készség mellett, a diplomások vezetői készségét (avagy más megközelítésben a csapatépítő képességét hiányolják). Feltehetően ez a központi irányításhoz szokott, „idősebb” vezetői gárda kritikája, de jelzésértékű az oktatás számára is (amennyiben a döntési készségek és a csoportos munkavégzés kialakításának képességéről van szó).

A vizsgált mintában a *feltevésekkel ellentétes jelenség* mutatkozott a nagyvállalatok esetében. Nagyvállalati körben általában nem jellemző a vállalkozási készségek hiányának említése, a nagy cégek nem várnak el ilyen jellegű készségeket, tekintve, hogy a nagy cégekben a diplomások főként beosztott munkakörökben tevékenykednek. Ezért meglepő a vállalkozási készségek gyengeségének – tehát hiányának – igen nagy aránya a vizsgálatban megkérdezettek körében. Hasonlóképpen ugyanezen cégcsoportban jelentkezik az egyéb (meg nem nevezett) képességek hiányának túlsúlya is. A nagyvállalati körhöz tartozó válaszadók kis számából – még a mintában meglévőnél is valamivel alacsonyabb arányából – adódhat ez a látszólag „torz kép”. Esetükben teljesen érthető viszont a kapcsolatépítési képességek hiányának jelzése.

Változatos – valójában az ágazat sajátosságainak megfelelő – képet mutatnak a hiányolt képességek ágazatonkénti bontásban (4. ábra).

A szolgáltató ágazatokban a vállalati méret szerint kevésbé hiányolt képességek bizonyulnak gyengének. Különösen jól látszik a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazatban elsőként említik a válaszadók a kommunikációs képességek hiányát, másodikként a kapcsolatépítési képességek gyengeségét. Az egyéb közösségi és személyi szolgáltatás ágazatban a leginkább hiányolt készség az adminisztratív, de emellett megjelenik a kapcsolatépítési készség gyengesége is. (Ugyanakkor nem hiányolt készségelem a vállalkozási készség.)

4. ábra: A hiányolt képességek ágazatonkénti bontása



Forrás: saját szerkesztés

A – táblázat helyett – láttatjuk a legalább tíz válaszadó vállalatot magában foglaló ágazatban a hiányolt képességek skáláját. A TEÁOR szerint szokásos 14 ágazat helyett, így csak 9 szerepel az ábrán. (A vízszintes tengely az adott ágazatban hiányzó képesség százalékos arányát jelzi.) A sokféle információ ellenére is a jól kirajzolódik az adott ágazatban leginkább hiányolt képesség.

A kiemelt szolgáltatási ágazatokon kívül jól látszik a pénzügyi közvetítés esetén a kapcsolatépítési képesség hiánya. Az oktatásban és hasonlóan a szállításban a vállalkozási képesség hiányát is megjelölik. További ágazatokban az általánosítható jegyek jelentkeznek a hiányolt készségeket illetően. A kereskedelemben a vállalkozási képességeken kívül leginkább, az adminisztrációs képességet hiányolják. Az építőiparban, a feldolgozóiparban és az ingatlanügyek területén leg-

inkább az elemzési készségeket tartják elégtelennek. A feldolgozóiparban, a szállításban és a kereskedelemben a vezetői képességeket tartják gyenge készségelemnek.

Némi eltérés mutatkozik a hiányzónak ítélt képességek sorrendjében a cégek műszaki színvonala szerint is. Az átlag feletti és az átlagos műszaki színvonalú cégek hiányolt képességeinek sorrendje majdnem a korábban jelzettnek megfelelő (csak a 3. és 4. hely cserélődik), tehát sorrendben az elemzési, a vállalkozási, az adminisztratív és a vezetési készségek minősülnek az elvártnál gyengébbnek. Ezzel szemben az önmagukat átlag alatti műszaki színvonalúként minősítők a vezetői készségeket és a kommunikációs készségeket tartják leggyengébbnek. Feltehetően e hiányosságok a saját elmaradásuk egyik lehetséges – a humán erőforrások oldaláról megmutatkozó – okozói is.

Fontosnak tartjuk kiemelni az oktatás szempontjából azt a tényt, **hogy a létszámukat a következő három évben növelni szándékozó cégek, a diplomásaik hiányzó készségeként ötödikként egyértelműen megjelenítik a kapcsolatépítési képességek hiányát.**

Esetükben a hiányzó képességek sorrendje a következő: (1) elemzési, (2) vezetői, (3) vállalkozási, (4) adminisztratív, (5) kapcsolatépítési képességek.

A felsőfokú képzésből kikerülőkkal kapcsolatos elvárások. (Vállalati vélemények a pályakezdő diplomások felkészültségéről)

Az észak-magyarországi vállalatoknál a felmérés időszakában, 2006-ban a foglalkoztatott diplomás munkaerő jellegzetességeinek feltárását követően, azt kívántuk megismerni, *hogy milyenek a cégek elvárásai a pályakezdő diplomásokkal kapcsolatban.* Tehát amennyiben a felsőfokú végzettségük „természetes cseréjéről” vagy létszám-bővítésről van szó, akkor milyen tudáselemeket és számukra fontos képességet hangsúlyoznak a foglalkoztatók.

Arra kértük a cégeket, *hogy osztályozzák a felsőfokú képzésből kikerülő felkészültségét a szakmájukat érintő területeken.* Három szakmát emeltünk ki (a korábbi fő szakmacsoportjainknak megfelelően): műszakiak, közgazdászok, jogászok. Emellett tíz felkészültségi területet – ismereteket és készségeket – nevesítettünk, és az egyéb kategóriát jelöltük meg. Az értékelést 0-tól 5-ig terjedő osztályzatokkal végezték a válaszadók.

A felkészültséget jellemző területek között olyanokat is feltüntettünk, *amelyeket a hosszabb ideje dolgozó diplomások esetében nem tartottunk relevánsnak,* illetve fontosnak (részben azért, mert nemcsak iskolapadban szerezhető, hanem

tapasztalati úton is elsajátítható, vagy fejleszthető tudáselemről van szó, részben azért mert ezen ismeretek az utóbbi években váltak hangsúlyossá).

A következőkben csak az új készségelem (a munkához való hozzáállás) és az eddig nem vizsgált tudáselemek (termelésirányítási szaktudás és a fejlesztési szakértelem) osztályzatait jelezzük külön.

A válaszolók több tekintetben is meglepő módon értékelték – a hagyományos 1 és 5 közötti osztályozással – a felsőfokú képzésből kikerülők felkészültségét és szakmai munkáját.

4. tábla: A felsőfokú tanulmányaikat az elmúlt 5 évben befejezők minősítése néhány kiemelt jellemző alapján

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
munkához hozzáállás	4,0	4,1	4,1	4,1
termelésirányítási szaktudás	3,1	3,1	3,4	3,2
fejlesztési szakértelem	3,3	3,3	3,9	3,5

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat adataiból kitűnik, hogy *a fiatal diplomások munkához való hozzáállása jó, valójában a legjobb minősítést kapta valamennyi szakmában (és a többi felkészültségi jellemzőhöz viszonyítva.)* A szakmánként kapott „kiegyenlített” minősítések is jól alátámasztják azt a közismert tényt, hogy „a munkához való hozzáállás nem szakma-specifikus”. Az állásfoglalással azonban mind a fiatalok ambíció-hiányát gyakran kiemelő közvélemény, mind interjúink számos hasonló tartalmú megállapítása nehezen összeegyeztethető. (Nagy – Papanek [2008]) Nehezen magyarázható az a tény hogy mind a termelésirányítási szaktudás, mind a fejlesztési szakértelem tekintetében *a jogászok* értékelése a legjobb. (Sőt, jobb, mint a műszakiaké). Feltételezéseink szerint e tudáselemek a műszakiak felkészültségi területét jellemzik leginkább, ennek ellenére a leggyengébb osztályzatot kapták.

A következő táblázatban a diplomás foglalkoztatottak és a fiatal diplomások gazdasági és jogi ismeretének vállalati értékelését mutatjuk be, az összehasonlító jelleggel.

5. tábla: A fiatal diplomások és a diplomás foglalkoztatottak gazdasági és jogi tudásának összehasonlítása

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
gazdálkodási ismeretek*	3,09	3,13	3,43	3,2
jogi ismeretek.*	2,6	3,17	4,58	3,45
diplomás foglalkoztatottak minősítése (a munkakörükhöz szükséges tudás alapján) ÁTLAG**	4,2	4,3	4,7	4,4

Forrás: saját szerkesztés

*Csak a tanulmányaikat az elmúlt 5 évben befejezők adatai

**A válaszadók összes diplomására vonatkozó adatok az 1.számú táblázatból kiemelve.

Valójában csak két fontos tudáselem alapján értékelték a válaszadók a fiatal diplomásokat, de az jól látszik, hogy *a kezdők tudását minden kategóriában – és átlagosan – egy egész osztályzattal alacsonyabbnak minősítették a cégek az összes diplomához viszonyítva.*

Sőt, a differencia ennél is nagyobb lehet a „régí” és az „új” diplomások között tekintve, a fő átlagban („az egészben”), a kezdő szakemberek alacsonyabb minősítése is benne van „részelemként”. Ez a tény *az oktatás számára „üzenetet hordoz” a vonatkozó képzési anyag tartalmát és minőségét illetően.*

Jól látszik, hogy a jogászok más szakmákhoz viszonyított kedvezőbb megítélése – e két tudás-elemet kiemelve – az ifjú szakemberek esetében is jellemző. Feltűnő azonban, hogy a közgazdászok nem kaptak lényegesen kedvezőbb osztályzatokat gazdasági szakismereteikre, mint az e tárgyban laikus műszakiak és jogászok.

A következőkben a pályakezdők készségeinek, képességeinek értékelésére térünk át. A pályakezdők esetében öt képességet, illetve készséget emeltünk ki és arra kértük a válaszadókat, hogy minősítsenek 1-től 5-ig terjedő osztályzattal.

6. tábla: A fiatal diplomások képességeinek, készségeinek összehasonlítása

az osztályzatok átlaga	műszakiak	közgazdászok	jogászok	ÁTLAG
adminisztrációs készség	3,5	4,0	4,1	3,8
vállalkozási képesség	3,1	3,3	3,6	3,3
vezetési képesség	3,0	3,3	3,6	3,3
kapcsolatépítési képesség	3,7	3,9	4,1	3,9
kommunikációs készség.	3,6	4,0	4,2	4,0

Forrás: saját szerkesztés

A készségek minőségi skálája a 3,3-as átlagtól a 4-es átlagos osztályzatig terjed. Két képesség egyértelműen erős közepes minősítésű, három készségelem jó minősítést kapott.

A felsőfokú tanulmányaikat az elmúlt öt évben befejezők készségeinek minősítési sorrendje az átlagok alapján – a legjobb osztályzattól kiindulva – a következő:

1. kommunikációs készség,
2. kapcsolatépítési képesség,
3. adminisztrációs készség,
4. vállalkozási képesség,
5. vezetési képesség.

Jól látszik, hogy *szakmák szerint a minősítések sorrendje minden képesség esetében ugyanaz, tehát a pályakezdő jogászok minden felsorolt képesség esetében a legjobbak, őket követik a közgazdászok, végül a műszakiak. Ez szintén jelzésértékű a különböző szakmákban képző felsőoktatási intézmények számára.*

Érdekes összehasonlítani (a fejlesztési irányok kijelölése érdekében is) a vizsgálatban szereplő cégekben foglalkoztatott diplomások munkáltatók által leginkább hiányolt képességeit, és a fiatal szakemberek minőségi jegyeit az egyes készségeket, képességeket illetően.

7. tábla: A diplomások hiányzó készségeinek rangsora és a pályakezdő diplomások minőségi jegyei az egyes készségek tekintetében

Hiányzó készségek (fontossági sorrendben)	A fiatal diplomások osztályzatai
1. elemzési készségek	*külön nem nevesítettük
2. vállalkozási képességek	közepes
3. vezetői készségek	közepes
4. adminisztrációs készség	jó
5. egyéb	*nem értékelhető
6. kapcsolatépítési	jó
7. kommunikációs	jó

Forrás: saját szerkesztés

*Sajnálatos módon a fiatal diplomások esetében **az elemzési képességük** minősítését külön nem nevesítettük, esetükben feltételezzük, hogy a nem nevesített „egyéb” kategóriában történt az értékelése. Tény, hogy igen alacsony szintű, a 2-es 3-as átlagot alig

elérő osztályzatok jelentek meg e kategóriában minden szakma esetében. (Tekintettel arra, hogy az „*egyéb kategória*” a kétféle csoportosításban mást jelent, ezért az *értékelésből kihagytuk*.)

A 7. táblázat alapján jól kirajzolódik hiányolt és egyúttal a fiatal szakemberek esetében is alacsony színvonalúnak minősített, *ezért fejlesztendő készségek köre: elemzési, vállalkozási és vezetői készségek*. A sorrendben hátrасorolt készségek – *adminisztrációs, kapcsolatépítési és kommunikációs* – jó minőségűek a fiatal szakemberek esetében. Feltételezhető, hogy – többek között – éppen e ténynek köszönhetően kevésbé hiányolják a cégek e készség-elemeket.

Azt azonban *feltétlenül figyelembe kell venni, hogy a létszámukat a jövőben növelni szándékozó cégek fontosnak tartják a kapcsolatépítési képességet*. Továbbá a *kapcsolatépítési mellett a kommunikációs képességeknek továbbra is nagy jelentőséget tulajdonít a fejlődő szolgáltató szféra*.

Egy kérdés erejéig igyekeztünk felmérni az „*érintettségünket*”, ezért *feltérképeztük a saját felsőoktatási intézményünk – az Eszterházy Károly Főiskola – volt hallgatóinak az észak-magyarországi régióban való jelenlétét, a különböző ágazatokban való elhelyezkedését*.

A válaszok alapján megállapítható, hogy a *megkérdezett cégek megközelítőleg 17 százalékában* vannak olyan diplomásaink, akik az elmúlt 5 évben végeztek az intézményünkben.

Valamennyi vállalati formában fellelhető a jelenlétük, de az jól kimutatható, hogy *megközelítőleg 45 %-ban közepes méretű cégekben, közel 30%-ban kisvállalatoknál dolgoznak*. Nagyvállalatok alig jelennek meg a közelmúltban végzett hallgatóink foglalkoztatói sorában. Jelenlétük mindössze két nagyvállalatnál mutatható ki. Ez összefügghet azzal, hogy az utóbbi időben a régióból éppen a nagyvállalatok távoztak, illetve azzal, hogy a mintában egyébként is alacsony a nagy cégek aránya.

A *hallgatóink ágazati elhelyezkedése* is jól kirajzolódik. *Jelenős számban, kb. 45%-ban az oktatási ágazatban helyezkedtek el*. Ez nem véletlen, tekintve, hogy az intézményünk hallgatói is *megközelítőleg a jelzett arányban* (bár az utóbbi években egyre csökkenő számban) *szerezték tanári diplomát*. Kettőnél több, maximum négy vállalatnál illetve intézménynél alkalmazzák a volt hallgatóinkat a következő ágazatokban: kereskedelem, feldolgozóipar, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás. (Megjegyezzük, hogy a volt hallgatóink elhelyezkedéséről a kutatás második fő része ad sokkal részletesebb információt.)

Fontosabb megállapítások és következtetések hasonló felmérések tükrében

a) *A fiatal diplomások elhelyezkedési esélyei valamelyest (az általános tendenciáknak megfelelően) javulnak a régióban.*

A kutatásban résztvevők adatainak elemzése alapján tehető megállapítás, hogy a következő 3 évben a válaszadók több mint fele kíván fiatal felsőfokú végzettségű munkatársat felvenni. Ez a diplomások régióban való elhelyezkedési lehetőségeire utaló arány összességében kedvezőbbnek mondható, mint amelyek a hasonló országos szintű, vagy más régióra vonatkozó kutatásokban fellelhetők, de a régió „diplomásokat megtartó erejét” csak mérsékelten (nem az elvárásoknak megfelelően) javítja. A diplomások foglalkoztatását tervező cégek méret-nagyságát tekintve vannak eltérő megítélések nemcsak a saját és más, hanem különböző kutatások között is.

Kutatásunkban a mikro- és a kisvállalati körbe tartozók létszámbővítési szándéka a legnagyobb arányú, és a közepes méretű cégek létszámnövelési szándéka is figyelemre méltó. (Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy a mintánkban a KKV-k túlsúlya jellemző!)

”A kis és közepes cégek 16%-a, a nagy cégek 43 %-a tervezi diplomások felvételét a következő egy évben, a pályakezdőkre vonatkozóan ez az arány 13 és 38 % e két létszám kategórián belül.” (Selmeczi – Tóth [2005] p. 22.)

Látható, hogy arányaiban van eltérés, más kutatásokhoz viszonyítva, de feltétlenül biztató a következő, újabban kimutatható tendencia. „A verseny fokozódásával ma már az sem furcsa, hogy a GKI Rt. rendszeres felmérése szerint napjainkban szinte egy olyan vállalkozás sincs a magyar munkaerőpiacon, amelyik csökkentené felsőfokú végzettségű alkalmazottainak számát.” (Adler [2007])

b.) *A fiatal diplomások keresettsége megváltozik szakterületek szerint és regionálisan.*

A vonatkozó információkat másodlagos források alapján dolgoztuk fel. „A ... jó minőségű közgazdászképzést szerzett pályakezdők a jövőben is keresettek maradnak, közülük is leginkább a pénzügyesek, könyvelők, kontrollingosok, és piackutatók számíthatnak könnyebb elhelyezkedésre.” (Kézdi – Varga [2007])

Ugyanakkor a munkaerő szakmánkénti keresettségét régióként bemutató felmérések azt mutatják, hogy az észak-magyarországi régióban legkeresettebbek a jogászok, ezt követően a műszakiak, majd a kereskedelmi, idegenforgalmi szakemberek, és csak őket követik a pénzügy, gazdálkodás munka-területen munkaerőt keresők (Berde és szerzőtársai [2006] p. 78.).

A legfrissebb előrejelzések viszont – nem tagadva az előző állítás létjogosultságát –, a régiókban különösen, de országosan is, a *műszaki-mérnöki szakmákra mutat ki növekvő keresettséget. "Az uniós pénzekre különösen támaszkodó Észak-Magyarországon és Dél-Alföldön a beruházási boom miatt jelentős a kereslet a projekteket műszakilag előkészíteni képes diplomások iránt."* (Trend: Diplomák és munkaerőpiac [2007])

c.) A diplomások és a pályakezdő diplomások körében a *foglalkoztatók által hiányolt (gazdasági) tudáselemek jobb megismerése a felsőoktatási képzési tartalmak korszerűsítése szempontjából is fontos.*

A kutatásunk kapcsán is megerősítést nyert, hogy az *egyed tudáselemek fontossági rangsora erősen függ a cég méretétől, tevékenységi körétől, a szervezet jellegétől.* Egyetlen tudáselem gyengesége szinte minden cégtípusban a fontossági rangsor elején megjelent – a *könyvelési és a pénzügyi ismeretek hiányosságát megelőzve* – nevezetesen: *a gazdasági jog nem kellő mértékű ismerete.* Ezt az ismerethiányt a gazdasági-jogi környezet megváltozásának az Európai Unióhoz csatlakozás kapcsán jelentkező változásoknak tulajdonítottuk.

A szakirodalomokban hasonló felmérést, mely a szakmai tudás – főleg kiemelten a gazdasági tudás – szintjére és elemeire koncentrált, nem találunk. Az általános tudáselemekre (idegen nyelv, számítástechnikai tudás) vonatkozó felmérést, annak gyakorisága, eredményeinek ismertsége miatt mellőztük. A különböző felmérések és az e témában fellelhető szakmai anyagok a konkrét szakmai ismeretek helyett, sokkal inkább a kompetenciák szerepét emelték ki a munkaerő megválasztásában.

d.) A kutatásban nagy súlyt helyeztünk az *észak-magyarországi vállalatai, intézményei által elvárt kompetenciák megismerésére annak érdekében, hogy közülük kiemelésre kerüljenek, azonosíthatóvá váljanak azok a kompetenciák, melyek fejlesztése a felsőoktatás feladata.*

Az általunk vizsgált kompetenciák: az *adminisztrációs, vállalkozási, elemzési készség, továbbá kapcsolatépítési, kommunikációs, vezetési készség és egyéb.* Tehát a legnagyobb jelentőséggel bíró – nevezetesen a *szakmai kompetenciákat* – igyekeztünk kiemelni, és nem mértük az általános kompetenciákat, továbbá nem tulajdonítottunk jelentőséget a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos elvárásoknak.

A vizsgálatunk során is kitűnt, hogy az igényelt szakmai kompetenciák – mint ahogyan a korábban említett szakmai ismeretek – sem vizsgálhatók ágazattól, szervezettől függetlenül.

A felmérésünk eredményeként a diplomás foglalkoztatottak esetében hiányolt, illetve a leggyengébbnek készségek rangsorát, a válaszadói minta jellegéből adódóan a következőképp állítottuk fel: elemzési készségek, vállalkozási, adminisztrációs és vezetési készségek.

Ez a felsorolás – bár precíz sorrendiségében nem, de tartalmában – meg egyezik a különböző kutatásokban fellelhető rangsorokkal, amelyek a kis és közepes cégek által igényelt készségekre vonatkoznak. (Különösen, ha az elemzési és a probléma megoldási készség nagyvonalú kapcsolódását feltételezzük.)⁷

Tekintettel a válaszadói mintánk jellegére, érdemes idézni, hogy a kis- és középvállalati szféra erősítésével kapcsolatban mely fontos kompetenciák együttesére, fejlesztésük szükségességére hívja fel a figyelmet az egyik szakirodalom.

„Itt az egyik elem nyilván a *„vállalkozói nevelés” (entrepreneurship)*, a piac-konform cselekvés megalapozása, amelynek elemei a kockázatvállalás, a kezdeményezőkészség, a kreativitás, az egyszerre versenyben és együttműködésben való gondolkodás, valamint a pozitív gondolkodás...” („Az oktatási rendszernek ezt figyelembe vevő fejlesztése kívánatos”.). (Mártonfi – Tordai [2006])

Szükségesnek tartjuk megjegyezni, hogy a pályakezdő diplomások értékelésében és kiválasztásában, *napjainkban előtérbe kerültek az úgynevezett „általános jegyek”, nevezetesen a személyiségjegyek, mint például az önismeret, a céltudatosság, a felelősségtudat.* Gyakori elvárás, hogy a pályakezdők *képesek legyenek csapatban dolgozni, jól kommunikáljanak, és tudják kezelni a munkahelyi konfliktusokat.*

Fontos feladatunk annak felmérése, és követése, hogy a felsőoktatás szintjein mely készségek fejlesztésével, milyen módon segíthetjük a hallgatóink munkaerő-piaci beilleszkedését.

⁷ Érdemes összehasonlítást tenni: Polónyi [2007].

FELHASZNÁLT IRODALOM

- ADLER Judit [2006]: Feszültségek a felsőfokú végzettségűek keresleti-kínálati viszonyaiban. "Felsőoktatás és munkaerő-piaci igények az európai unióban" című rendezvény előadása [www.hrportal](http://www.hrportal.hu) (letöltve: 2006.03.23.)
- BERDE Éva – CZENKY Klára – GYÖRGYI Zoltán – HÍVES Tamás – MORVAY Endre – SZEREPI Anna [2006]: Diplomával a munkaerőpiacon. FKI.
- DEMETER László [2008]: Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – DEMETER László [2008]: Vállalati kutatás: a kereslet és a foglalkoztatási preferenciák felmérése az észak-magyarországi régióban. (megjelenés alatt).
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet – KÁDEK István – PAPANÉK Gábor – ZÁM Éva [2007]: A diplomás pályakezdők beilleszkedése Észak-Magyarországon. In: Kocziszkó György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem, I. kötet.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudás-átadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÉZDI Gábor – VARGA Júlia [2007]: Oktatás és munkaerőpiac – Téveszmék és átlérpíák. Figyelő, 2007. január 11.
- KOCZISZKY György [2006]: Az Észak-magyarországi régió felzárkózási esélyei. Észak-magyarországi stratégiai füzetek. II. évfolyam 1. szám p.128-146.
- MÁRTONFI György – TORDAI Péter [2006]: Az oktatás és a munkaerőpiac összekapcsolódása. A Nemzeti Fejlesztési Terv II. előkészítését szolgáló, az oktatási szektor fejlesztési szükségleteiről szóló szakértői vita strukturált összefoglalója. <http://www.oki.hu> (letöltve: 2006.09.10.)
- NAGY Levente – PAPANÉK Gábor [2008]: A felsőoktatás és a termelőkörháza kapcsolata Észak-Magyarországon. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- PAPANÉK Gábor [2008]: A felsőfokú végzettségűek „tudás-vagyona” és a munkaerőpiaci igények Észak-Magyarországon című kutatás célja és módszerei. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

- PAPANEK Gábor – BORSI Balázs – TOMPA Tamás [2007]: A magyar gazdaság versenyképességét magyarázó tényezők. *Külgazdaság*, 3-4. sz.
- POLÓNYI István [2004]: A felsőoktatás és a gazdasági szféra kapcsolata - egy empirikus vizsgálat. Integrációs és Fejlesztési munkacsoport (IFM) Humán Erőforrás Hátértanulmányok, 2004/1/3.3.
- POLÓNYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata. In: Kocziszky György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem I. kötet.
- SELMECZY Iván – TÓTH István János (kutatásvezető) [2005]: Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. MKIK GVI.
- TÁNCZOS Tamás [2008]: Az egri kistérségben végzett diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- Trend: Diplomák és a munkapiac [2007]. HVG Melléklet. november 11.
- TÓTHNÉ IGÓ Zsuzsanna [2008]: Diplomások a turizmus területén. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- VÁMOS Dóra [2006]: Foglalkoztatási előrejelzések használhatósága, értelmezhetősége az oktatásfejlesztésben. www.nkth.gov.hu (Vámos, 2002. letöltve: 2006.09.10.)
- ZÁM Éva [2008]: Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

TÁNCZOS TAMÁS¹

Az egri kistérségben végzett diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata

Bevezetés

Jelen tanulmány "A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon" című projekt keretében elvégzett kérdőíves felmérés eredményei alapján készült.

A dolgozat a 2001-től 2005-ig terjedő időintervallumban kívánja vizsgálni és értékelni az Eszterházy Károly Főiskola 11 kijelölt szakán (hét tanári és négy nem tanári szak)², nappali tagozaton végzett hallgatók elhelyezkedési esélyeit. Elsősorban a Gazdaság- és Társadalomtudományi Főiskolai Kar diplomásai kerültek a vizsgálatba, de a szélesebb körű összehasonlíthatóság érdekében a Bölcsészettudományi Főiskolai Kar és a Természettudományi Főiskolai Kar egyes szakjait is érinti a kutatás. Az elemzés az 1000 kiküldött kérdőívből visszaérkezett 357 értékelhetőre alapszik, melyhez egyszerű statisztikai módszerek kerülnek felhasználásra.

A tanulmány célja az Eszterházy Károly Főiskolán folyó képzés eredményességének értékelése mellett annak feltárása, hogy melyek azok a tudományterületek és ennek megfelelően az ott megszerezhető ismeretek, amelyek a frissen végzett diplomások elhelyezkedését leginkább segítik. Mindezekkel összefüggésben a dolgozat célul tűzi ki az elhelyezkedési esélyek térbeni és időbeni alakulásának vizsgálatát, és a munkahellyel szembeni elvárások valamint az álláshoz jutást segítő eszközök eredményességének feltérképezését.

A címben jelzett témakör kidolgozása során az alábbiak vizsgálatára kerül sor:

- az elhelyezkedéshez szükséges időtartam,
- az állami támogatások elhelyezkedésre gyakorolt hatása,
- az álláshoz jutás alakulás térben és időben,

¹ *Tánczos Tamás* PhD hallgató, főiskolai tanársegéd, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

² Tanári szakok: magyar nyelv és irodalom tanár; angol nyelvtanár; német nyelvtanár; matematika szakos tanár; számítástechnika tanár; biológia szakos tanár; gazdaságismeret tanár. Nem tanári szakok: gazdálkodási; kommunikáció; könyvtár-informatika; szociálpedagógia.

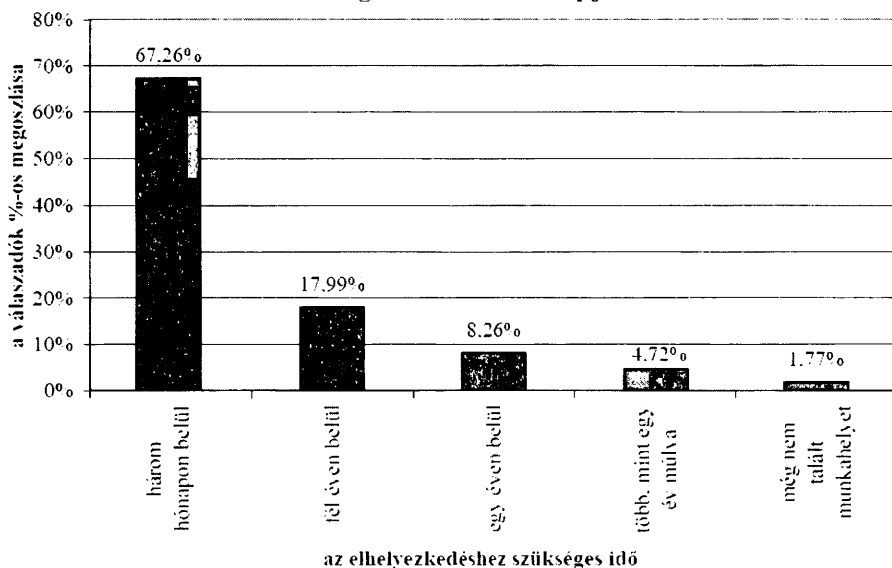
- a diploma minősítése és az elhelyezkedés közötti kapcsolat,
- a munkahely kiválasztásának szempontrendszere,
- az álláskeresés során igénybevett módszerek.

A vizsgálati szempontok szerinti elemzés minden olyan esetben, ahol erre lehetőség nyílik és az előzetes számítások ezt indokolják, nem csak a minta egészére nézve, hanem szakonként is végrehajtásra kerül. Mivel a visszaérkezett kérdőívek szakonkénti eloszlása nem egyenletes, ezért a szakok összehasonlító értékelése során a válaszok számát szem előtt kell tartani, ahogyan arra a dolgozat során a későbbiekben többször is utalás történik.

Az elhelyezkedéshez szükséges időtartam

A pályakezdők elhelyezkedési esélyeit leginkább az elhelyezkedéshez szükséges időtartam jellemzi. A legrövidebb idő alatt állást találó diplomások versenyképessége nem csak abból adódóan tekinthető jónak, hogy rövid időn belül képesek voltak foglalkoztatottként bekapcsolódni a munka világába, hanem azért is, mert az ő esetükben a legnagyobb a valószínűsége annak, hogy nem pusztán munkához jutottak, hanem az igényeiknek leginkább megfelelő területen sikerült elhelyezkedniük.

1. ábra: A válaszadók megoszlása az elhelyezkedéshez szükséges időtartam alapján



Forrás: saját számítás

Az 1. ábra alapján, a vizsgált időszakban főiskolánkon végzett válaszadók (339 fő) az első munkahelyüket jelentős számban viszonylag rövid időn belül megtalálták. Ezen vizsgálati szempont szerint tehát az elhelyezkedési esélyeik összességében jónak ítéelhetők. Ez még annak ellenére is kijelenthető, hogy 6 fő olyan válaszadó van (1,77%), aki még nem talált munkahelyet. Ezen válaszadók közül ugyanis 4 fő egyetemi tanulmányait folytatja 1 fő GYES-en van, tehát egy olyan válaszadó van, aki még nem kapott munkát de keresi azt, és saját bevallása szerint alkalmi munkából egészíti ki a családjától kapott jövedelmét. Ez az egy válaszadó, diplomáját 2005-ben szerezte (szociálpedagógia szakon), tehát a kérdőív kitöltésének időpontjában körülbelül egy éve volt munkanélküli.

³A fenti megállapítást erősíti az is, hogy a több mint egy éven belül elhelyezkedő válaszadók (16 fő) 43,75%-a továbbtanulás vagy egyéb okok miatt közvetlenül a diplomaszerzés után nem is keresett munkát, és csak két olyan válaszadó van, akiről biztosan megállapítható, hogy szándékuk ellenére nem tudtak hamarabb elhelyezkedni. Az egy éven belül elhelyezkedni képes válaszadók (28 fő) 20,57%-áról szintén elmondható, hogy továbbtanultak, így feltételezhető, hogy közvetlenül a diplomaszerzés után nem elsősorban munkahelykeresésre fordították az energiáikat. A fél éven belül elhelyezkedett válaszadók (61 fő) esetében ugyanez az arány 27,87%.

Az elhelyezkedéshez szükséges időtartam szerinti válaszadók szakonkénti összetételét vizsgálva az 1. táblázatba foglaltak tapasztalhatók.

Tekintettel arra, hogy a nem tanári szakon végzettek nem kényszerülnek arra, hogy a diploma megszerzése után lehetőség szerint még abban az évben szeptemberig állást találjanak, ezért az említett szakok frissdiplomásai főként a nyár végén kezdik az álláskeresést, és arra is lehetőségük van, hogy kivárják a jobb feltételekkel kecsegtető munkahely megtalálását. Az itt megfogalmazottak indokoltá teszik, hogy abban az esetben, ha az adott vizsgálati aspektus más időintervallumot nem kíván, akkor a szakok összehasonlítása esetén az elemzés alapját a fél éven belül elhelyezkedettek képezzék. A fentiek alapján indokolt lehetne az egy éven belüli elhelyezkedés vizsgálata is, ebben az esetben azonban

³ Jelen bekezdésben feltüntetett számításokból azokat a továbbtanulókat kizártam, aki esetében az első diplomájuk megszerzésének időpontja és a másoddiplomájukra vonatkozó adatok alapján valószínűsíthető, hogy a továbbtanulás negatívan nem befolyásolta az elhelyezkedésükhöz szükséges időtartamot.

a sokaság változékonysága már annyira csekély⁴, hogy ez értelmetlenné tenné a szokok összehasonlítását.

1. táblázat: A válaszadók száma szakonként és az elhelyezkedéshez szükséges időtartam szerint

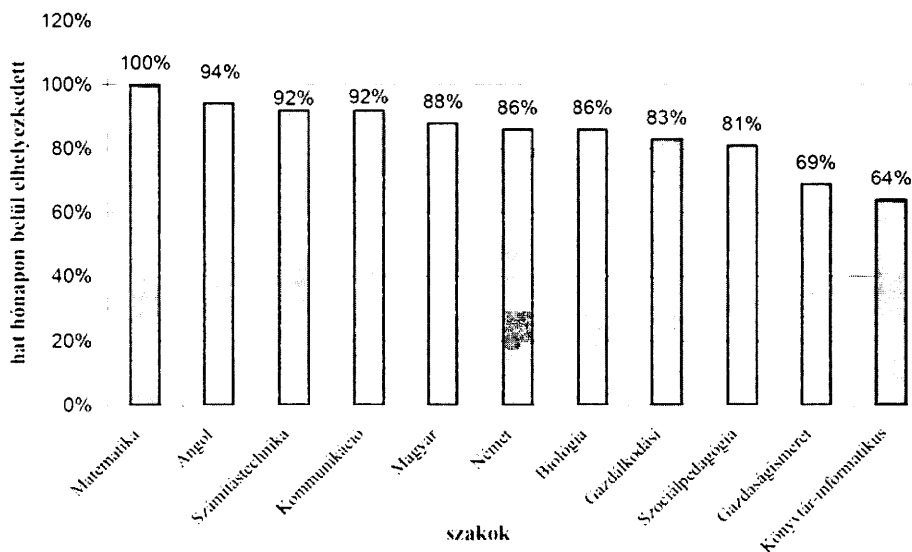
Szakok		Az elhelyezkedés időtartama, hó					Összeg
Sorszám	Név	1-3	3-6	6-12	12-	Nincs állása	
1	Gazdálkodási	45	23	8	4	2	82
2	Gazdaságismeret	16	2	5	3		26
3	Kommunikáció	17	7	2			26
4	Könyvtár-informatikus	7		3	1		11
5	Magyar	27	3	2	1	1	34
6	Angol tanár	32	1	1	1		35
7	Német tanár	23	8	1	2	2	36
8	Matematika	10	1				11
9	Számítástechnika	11	2		1		14
10	Biológia	19	7	3	1		30
11	Szociálpedagógia	21	6	3	2	1	33
Összeg		228	60	28	16	6	338

Forrás: saját számítás

A 2. ábra alapján megállapítható, hogy a vizsgált időszakban a legjobb elhelyezkedési eséllyel a matematika szakon végzettek rendelkeztek. Itt azonban meg kell jegyeznünk azt, hogy a minta elemszáma meglehetősen alacsony (az itt végzett válaszadók a teljes mintában mindössze 3,25%-ot képviselnek), így a kapott eredményből messzemenő következtetéseket levonni nem lehet. A visszaérkezett válaszokból az is megállapítható, hogy a matematika szakosok 54,55%-a kezdte tanárként pályáját. Bár a minta elemszáma alacsony, az eredmények azonban utalhatnak arra, hogy a matematikai gondolkodásmóddal rendelkező pályakezdők piacképessége javul. Az ilyen szemléletű munkavállalókat egyre szívesebben alkalmazzák műszaki, logisztikai, pénzügyi és egyéb gazdasági területen is.

⁴ A fél éven belüli elhelyezkedés esetén a relatív szórás 12,04% (közepes változékonyság), míg az egy éven belüli elhelyezkedés esetén 4,16%, azaz a sokaság ebben az esetben homogén.

**2. ábra: A fél éven belül elhelyezkedők szakonkénti nagysága
a szakon végzett válaszadók százalékában**



Forrás: saját számítás

Az angol nyelvtanár szaknak a rangsorban elfoglalt második helye (tekintetbe véve azt is, hogy a harmadik legnagyobb elemszámú mintát adja), valamint az a tény, hogy a fél éven belül elhelyezkedettek 78,79%-a tanárként⁵, a fennmaradó hányad a versenyszférában talált munkát, jól mutatja az angol nyelvtudás manapság tapasztalható piacképességét, és az ezzel együtt járó igényt az angol nyelvtanárok iránt.

A számítástechnika szakos tanárookra vonatkozó eredményekkel kapcsolatban szintén indokolt az óvatosság, a minta alacsony elemszáma miatt. A tanári pályán elhelyezkedők alacsony aránya (53,85%) jól mutatja, hogy az itt végzettek képességeiket az oktatás mellett a munkaerőpiac más területein is jól képesek hasznosítani.

A nyelvtudásnak és a számítástechnikai ismereteknek a munka világában történő érvényesülésben játszott jelentős szerepét más kutatások is kimutatták (Györgyi és társai [2006], Fülöp [2007]). Ugyanakkor azonban az is bizonyított,

⁵ Mivel a kérdőívek feldolgozására szolgáló program a tanár szakon végzett hallgatóknak csak az egyik szakját tudta kezelni, ezért az pontosan nem tudható, hogy milyen tanárként, de feltehető, hogy angol.

hogy hazánkban még mindig nem beszélnek elegendő és megfelelő színvonalon idegen nyelvet (Kósa [2007]).

Kissé meglepő a magyar nyelv és irodalom szakos tanárok kedvező elhelyezkedése különösen annak fényében, hogy megelőzik a német (mint idegen nyelv) szakon végzetteket. Ez annál is inkább figyelemre méltó, mert míg a német szakon végzett és fél éven belül elhelyezkedni képes diplomások 74,19%-a, addig a magyar nyelv és irodalom szakosoknak "csak" 70%-a kezdte tanárként pályáját, tehát a kedvezőbb elhelyezkedés nem abból fakad, hogy annak aki a tanárként szeretne dolgozni, szeptemberig mindenképp állást kell találnia szemben azzal, aki a versenyszférában kíván elhelyezkedni. Az itt megfogalmazott eredmények a német nyelv háttérbe szorulását jelzik, ami egyben az angol nyelv korábban már említett térhódítását is mutatja.

Ezen a ponton meg kell jegyeznünk azt is, hogy a gazdaságismeret tanár szakon végzett és hat hónapon belül elhelyezkedni képes diplomások 44,44% lett tanár, ami a legalacsonyabb érték. Sajnálatos, hogy a feldolgozott válaszokból nem derül ki a tanár szakon végzett válaszadók mindkét szakja, így ugyanis csak feltételezni tudjuk, hogy a gazdaságismert szakon végzettek tanárrá válása azért is lehet ennyire alacsony, mert ez a szak a nyelvszakkal párosítva a versenyszférában is keresett. A biológia szakos tanárok vonatkozásában a tanárként pályát kezdők aránya 65,38%.

A 2. ábra tanúsága szerint, a gazdálkodási szakon végzett hallgatók közel 83%-a tudott munkát találni a diplomaszerzés után hat hónapon belül. Ez az érték rendkívül jónak mondható már csak a nagyságából adódóan is, és a minta kiugróan magas elemszámából következő objektivitásának köszönhetően is. Ha mindezek mellett figyelembe vesszük azt is, hogy az említett szak a vizsgált időszakban a kommunikáció szak mellett a legtöbb diplomást bocsátotta a munkaerőpiacra úgy, hogy egy vidéki főiskoláról beszélünk, amely ráadásul egy túlkínálatos piacon kénytelen versenyezni, akkor belátható, hogy a közel 83%-os hat hónapon belüli elhelyezkedés valóban igen jónak ítéltető. E mellett érdemes megjegyezni azt is, hogy a vizsgált szakon végzett hallgatók 92,68%-a egy éven belül el tudott helyezkedni.

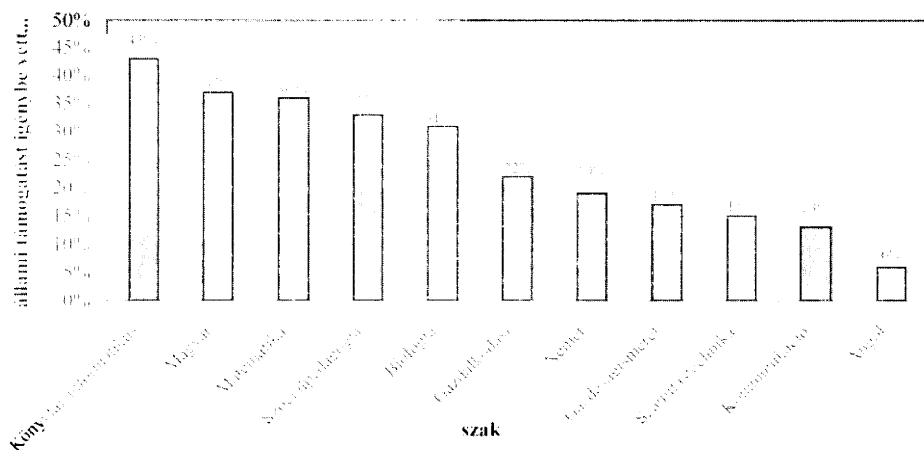
Az eddigiek során már többször utaltam a minták eltérő elemszámából adódó problémákra és az ebből fakadó összehasonlítási nehézségekre. Teljes mértékben valóban nem összemérhetők az egyes szakok, képezhetők azonban olyan csoportok, melyeken belül a minták elemszáma kis eltérést mutat, így a csoporton belüli elemek összevethetők. Egy csoportba sorolhatók például a 4; 8; 9 számmal jelzett szakok (lásd 1. táblázat). Ebben a csoportban legversenyképesebbnek ítéltető a matematika, a második helyre sorolható a számítástechnika,

harmadik a könyvtár-informatika. Egy másik csoportot alkothat a 2 és 3 számmal jelzett szak, melyek közül messze jobb helyzetben van a kommunikáció szak. A harmadik csoportot a 10; 11; 5; 6; 7 számmal jelzett szakok (lásd 1. táblázat) alkotják, ahol első helyen az angol, második helyen a magyar nyelv és irodalom, negyedik helyen szociálpedagógia, a harmadik helyen egymáshoz képest jelentéktelen különbségekkel a fennmaradó szakok állnak.

Az állami támogatások elhelyezkedésre gyakorolt hatása

Az állami támogatás elhelyezkedésben játszott szerepét vizsgálva a minta egészét nézve elmondható, hogy a támogatás igénybevétele és az elhelyezkedéshez szükséges időtartam között jelentős korreláció nem áll fenn. Tudjuk továbbá, hogy a válaszadók (341 fő) 25%-a kapcsán éltek a munkaadók ezzel a lehetőséggel. Leginkább a könyvtár-informatikusoknak (50%), legkevésbé pedig az angol szakosoknak (11,1%) volt szükségük elhelyezkedési támogatásra.

3. ábra: A fél éven belül elhelyezkedett és az első munkahely megszerzéséhez állami támogatást igénybevett válaszadók szakonkénti megoszlása, a szakon végzett, fél éven belül elhelyezkedett válaszadók százalékában



Forrás: saját számítás

A 3. ábra alapján megállapítható, hogy a fél éven belül elhelyezkedettek esetében legkevésbé a kommunikáció és az angol szakon végzett hallgatók kapcsán került igénybevételre a munkába állást segítő központi forrás. Ezt összevetve a 2. ábra kapcsán e tárgyban megfogalmazottakkal, az angol (és a kommu-

nikáció) szak versenylőnye tovább növekszik. A matematika valamint a magyar nyelv és irodalom szakosok elhelyezkedés terén említett kedvező megítélését némiképp tompítja, hogy jelen vizsgálati szegmensben is a rangsor elején állnak. A könyvtár-informatika szak helyzete ebben az összevetésben meglehetősen kedvezőtlen.

Az álláshoz jutás alakulása a vizsgált időintervallumban

Az elhelyezkedés idődimenzióban történő vizsgálatának eredményeit a 2. táblázat tartalmazza. Mivel a fél éven belüli elhelyezkedés időben semmilyen értékelhető tendenciát nem mutat, ezért a jelen vizsgálati szegmensben a három hónapon belüli elhelyezkedést tekintjük alapnak. Ez azért is megtehető, mert a teljes sokaságnak több mint kétharmada három hónapon belül el tudott helyezkedni, így az ebből levonható következtetések képesek jellemezni a vizsgálati halmaz egészét. Az elemzéshez a három hónapon belül elhelyezkedettekből három csoport képezhető. Az első csoportba (I.) az 5; 6; 8; 9 szakok (a három hónapon belüli elhelyezkedés tekintetében átlag fölöttiek), a második csoportba (II.) a 2; 3; 4; 7; 10; 11 szakok (a három hónapon belüli elhelyezkedés tekintetében átlag alattiak) kerültek, a harmadik halmazt önállóan a gazdálkodási szak képezi. E mellett a minta egésze is elemzésre került.

2. táblázat: A három hónapon belül elhelyezkedők évenkénti nagysága az adott évben és adott csoportban végzett válaszadók százalékában

Csoport	A végzés éve					r
	2001	2002	2003	2004	2005	
I.	100%	77,27%	78,95%	90,91%	81,25%	-0,39
II.	70,97%	85,19%	52,94%	52,5%	51,14%	-0,57
Gazdálkodási szak	62,5%	62,5%	54,55%	45%	50%	-0,87
A 11 szak összesen	73,77%	75,76%	60%	60,98%	67,31%	-0,61

Forrás: saját számítás

A 2. táblázat adatait vizsgálva mindhárom csoportban (ennek megfelelően természetesen a sokaság egészét tartalmazó csoportban is) hullámlás és ugyanakkor negatív irányú tendencia figyelhető meg. Ez azt jelzi, hogy a vizsgált öt évben a három hónapon belül elhelyezkedettek aránya mindegyik vizsgálati halmazban évről-évre csökkent. Az elhelyezkedéshez szükséges időtartam megnövekedése természetes módon abból is fakad, hogy a felsőoktatásban

tanulók száma a kilencvenes évtized során közel három és félszeresére emelkedett (*Ladányi [2003]*), és a folyamat azóta sem ált meg (*Györgyi és társai [2006]*). Bár vizsgálati eredményeink alapján a frissdiplomások elhelyezkedési esélyi romlanak – ami országosan is kimutatható (*Györgyi és társai [2006]*) –, ugyanakkor azonban a középiskolások jövőjüket illetően elsősorban a felsőfokú – ezen belül is főként a BA – tanulmányokat preferálják (*Püski [2007]*). Ez egyebek mellett azzal is indokolható, hogy bár a diplomások elhelyezkedése időben kedvezőtlen tendenciát mutat, a munkaerő-piaci versenyképességük jobb az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalókhöz képest. (*Kovács [2007]*). Fontos azonban megjegyeznünk azt is, hogy a diplomások jelentős része országos szinten alulfoglalkoztatott, tehát olyan feladatot lát el, melyhez nem szükséges felsőfokú végzettség (*Keretes és társai [2005]*, *Vámos [2002]*). A túlképzettek arányának növekedése már 1995-től megfigyelhető, s 2002-ben már meghaladta az alulképzetteket (*Galasi [2004]*).

A trendvonalak meredekségét összehasonlítva⁶ az tapasztalható, hogy a csökkenés üteme az elhelyezkedés terén kedvezőtlenebb pozícióban lévő szakok esetén rendre egyre nagyobb. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy a vizsgált időszakban a kedvezőbb és a kedvezőtlenebb helyzetben lévő szakok közötti különbség nőtt. Fontos azonban megjegyeznünk, hogy az adatok alapján a jövőre vonatkozó következtetések nem vonhatók le. Ez egyrészt a rövid vizsgálati időintervallumból, másrészt a 2. táblázatban is látható alacsony korrelációs értékekből, harmadrészt a trend alacsony magyarázóerejéből⁷, és végül a trendvonal paramétereinek jelentős bizonytalanságából⁸ fakad. Ez alól a gazdálkodási szak képez kivételt, ahol a modell meglehetősen stabil képet mutat, figyelemmel azonban a vizsgálati időszak hosszára, a fenti adatok alapján a jövőre vonatkozó következtetések levonása ebben az esetben sem indokolt. Mivel a fél éven valamint az éven belüli elhelyezkedés vonatkozásában a 11 szak egészére nézve sem pozitív, sem pedig negatív irányú trend nem mutatható ki⁹, ezért azt is megállapíthatjuk, hogy az elhelyezkedéshez szükséges időtartam

⁶ I.: $y = -2,39x + 92,83$ II.: $y = -7,24x + 84,25$ GZ.: $y = -4,25x + 67,66$ 11 szak : $y = -2,77x + 75,87$

⁷ Az "F" próba értéke a gazdálkodási szak kivételével alacsony megbízhatósági szinten is mindenhol a kritikus érték alatt marad.

⁸ A "t" próba értéke a gazdálkodási szak kivételével alacsony megbízhatósági szinten is mindenhol a kritikus érték alatt marad.

⁹ 11 szak fél évre: $y = 0,08x + 80,09$; 11 szak egy évre: $y = 0,08x + 93,09$. A korreláció mindkét esetben mérhetetlenül gyenge, trendvonal magyarázó ereje alacsony és a paraméterek is bizonytalanok.

évről-évre növekszik, jellemzően az egy éven túli időszakra nyúlik, és a szakok közötti különbségek egyre inkább elmosódnak.

A diploma minősítése és az elhelyezkedés közötti kapcsolat

A diploma minősítése és az elhelyezkedés közötti kapcsolat elemzéséhez szükséges adatokat a 3. táblázat foglalja össze.

A diplomaátlagokra számítás nélkül ránézve is látható, hogy nem egyértelmű az elhelyezkedés időtartama és a diplomaminősítése közötti tendencia. Megvizsgálva a változók közötti korreláció erősségét¹⁰, mérhetetlenül gyenge kapcsolat figyelhető meg. Megfontolás tárgyává tehetnénk a kiugró érték (az elhelyezkedés időtartama szerinti negyedik kategória) kizárását, ami kétségtávol javítana a kapcsolat szorosságán és stabilitásán, ez azonban azért nem szerencsés, mert ez a kategória is jól követi a többi kategória eloszlását, tehát bele illik a vizsgálatba. Ebből az is következik, hogy az említett elem egyoldalú kizárása inkább okozná a vizsgálat torzulását, és ezzel párhuzamosan akadályozná a korrekt következtetések levonását, mintsem javítana azon.

3. táblázat: A válaszadók száma a diploma minősítése és az elhelyezkedéshez szükséges időtartam szerint

A diploma minősítése	Az elhelyezkedés időtartama, hó					Összeg
	1-3	3-6	6-12	12-	Nincs állása	
3	58	18	10	2	2	90
4	136	38	14	10	4	202
5	33	3	4	4		44
Összeg	227	59	28	16	6	336
A diplomák minősítésének átlaga	3,89	3,75	3,79	4,13	3,67	3,86

Forrás: saját számítás

Felvethető a kérdés, hogy vajon csak az Eszterházy Károly Főiskolán alkalmatlanok a diplomaminősítések arra, hogy valamilyen képet mutassanak a végzettség várható elhelyezkedési esélyeiről, vagy esetlegesen ez más intézményekben is így van. Az erre vonatkozó vizsgálatba azokat a válaszadók kerültek bevonásra (74 fő) akik esetében az első illetve a másoddiploma minősítése is ismert, és az első munkahely megtalálását taglaló kérdésre is értékelhető

¹⁰ Pearson korreláció: $r = -0,053$; $\text{sign.}: 0,932$

választ adtak. Ebben az esetben, az intézményünkben szerzett diploma minősítése és az első munkahely megszerzése között eltelt időtartam között ugyan gyenge, de legalább már mérhető¹¹ korreláció tapasztalható. Másoddiploma minősítése és az említett változó között azonban nem mérhető¹² a kapcsolat.

Az elhelyezkedés térbeli alakulása

Az elhelyezkedést területi dimenzióban vizsgálva a 4. táblázat adatai alapján megállapítható hogy a válaszadók 45,35%-a az észak-magyarországi, 51,45% az ország más régióiban, 3,2%-a pedig külföldön helyezkedett el a diplomaszerezés után. Mindezek mellett a válaszokból kideríthető az a sajnálatos tény is, hogy azoknak a válaszadóknak, akik a főiskola megkezdése előtt az észak-magyarországi régióban éltek (184 fő), 25,54%-a (47 fő) hagyta el a régiót a diploma megszerzése után, míg a régió frissdiplomásai ugyanebben a viszonyításban csak 10,33%-kal (19 fő) lettek többen. A csökkenés tehát 15,21%. Ha feltételezzük, hogy a régióból külföldön munkát vállalók mindegyike (6 fő) visszatér a régióba, ez a szám (11,96%) akkor is igen magas.

A munkavégzés helyének megválasztásában a válaszadók egészét nézve az állandó lakhely (1) és a családi-rokoni kötődés (2) játssza a döntő szerepet. Ez nyilván visszavezethető anyagi okokra is, de az adatok jól mutatják a magyar társadalomra jellemző családi kötődést, a változástól, változtatástól való tartózkodást, és a mobilitás ezzel együtt járó hiányát. Ez okozhatja – nyilván más tényezők mellett – azt is, hogy meglepően nehezen lehet intézményünkben olyan vállalkozó kedvű főiskolai hallgatókat találni, akik szívesen folytatnának külföldi tanulmányokat. Azon válaszadók esetében, akik az észak-magyarországi régióban helyezkedtek el, a jó állás illetve kereseti lehetőséget (4) senki sem jelölte meg. Ez jól összecseng azzal a sajnálatos ténnyel, hogy az említett régió a 100 lakosra jutó regisztrált vállalkozások számában az utolsó, míg az alkalmazásban állók havi nettó átlagkeresetét tekintve a 4. helyen áll¹³ Magyarország hét régiójának rangsorában. Érdekes megfigyelni, hogy a vizsgált régió mellett hozott döntésben az érzelmi-hangulati kötődés (5) jelentős szerepet játszott. A válaszok alapján összességében azt mondhatjuk, hogy az észak-magyarországi régió választásában főként személyes emberi tényezők dominálnak.

¹¹ $r = 0,329$; sign.: 0,01

¹² $r = 0,126$; sign.: 0,286

¹³ KSH: 2004

**4. táblázat: A munkavégzés helye a diplomaszerezés után,
a választást befolyásoló okokra adott válaszok száma alapján**

A munkavégzés helye	Okok						A válaszadók száma
	1	2	3	4	5	6	
Észak-magyarországi r.	126	90	15	0	74	3	156
Az országban, de más r.	94	18	26	27	-	-	177
Külföldön	1	1	3	3	-	-	11
Összes válasz; válaszadó	221	109	44	30	74	3	344

Forrás: saját számítás

Az ország más régióiban elhelyezkedett válaszadók esetében¹⁴ az állandó lakóhelyet követve a jó kereseti lehetőség és az a szempont állt, mely szerint munkalehetőség csak a régió kívül adódott (3)¹⁵. Ebben az esetben a válaszok száma alapján látható, hogy a gazdasági szempontok bár nem lettek elsődlegesek, de egyértelműen hangsúlyosabbá váltak. Ezek az adatok is azt tükrözik, hogy azok végzett diplomások, aki elsősorban az anyagi boldogulást keresik, nem az észak-magyarországi régiót választják. Ebből az is következik, hogy végzettjeinknek jelentős számban kell olyan pályakezdő friss diplomásokkal versenyezni a munkaerőpiacon, akik gazdaságilag fejlettebb régióban lévő felsőoktatási intézményben szerezték diplomájukat (gondolok itt elsősorban a budapesti intézményekre), és ezáltal rendelkeznek azzal a helyzeti előnnyel, mely az adott régióhoz kötődő helyismeretből, tapasztalatból, és elsősorban kapcsolati tőkéből fakad. Ennek fényében a fentebb tárgyalt elhelyezkedési mutatók önmagukban sem kedvezőtlen értéke még jelentősebbé válik.

A külföldön munkát vállalók esetében¹⁶ is az előző bekezdésben leírtak állnak fenn. Azok közül, akik azért mentek külföldre, mert munkalehetőség csak ott adódott (3. szempont) egy angol és két német szakos van. Közülük az egyik német szakosról állapítható meg biztosan, hogy a munkája a diplomájához kötődik. Azok esetében akik a jobb kereseti lehetőség reményében vállaltak külföldön munkát a szakok megoszlása kommunikáció, német és biológia. A kommunikáció és a biológia szakos nonprofit, szolgáltató szervezettetnél tevé-

¹⁴ Az egyéb kategóriát (12 fő) nem elemeztem.

¹⁵ Az észak-magyarországi régió vonatkozásában 3. számmal jelölt kiváltó tényező azt jelzi, hogy a válaszadó azért maradt a régióban, mert "a régióhoz köti saját cége". Tehát az említett kiváltó tényező az észak-magyarországi régió esetében némiképp eltérő jelentéstartalommal bír a másik két területi egységhez képest.

¹⁶ Az egyéb kategóriát (3 fő) nem elemeztem.

kenykedik, ezért valószínűsíthető, hogy a munkavégzésben szerepe van a diplomájuknak.

A munkahelyválasztás szempontrendszere

Az első munkahely kiválasztásának szempontrendszerében az első helyen nem meglepő módon a kereseti lehetőség áll. Ezt a szakmai kihívás, a munkahely és a lakás minél kisebb távolsága, a jó kollektíva, a partner illetve a házastárs elérhetősége, a béren kívüli juttatások, és végül a kötetlen munkaidő követi, gyakorlatilag lineárisan csökkenő pontértékekkel. A béren kívüli juttatások alulértékeltségének oka valószínűleg abban áll, hogy a pályakezdők a kötelező ilyen jellegű juttatásokon túl ebben nagyon kis mértékben részesülnek, vagy ha mégis (gondolok itt például az ügynöki jellegű tevékenységekre), akkor ez a kereseti lehetőség beszűkülésével jár együtt. Ez a szempont abban az esetben kerülhet előtérbe, ha a munkavállaló több állásajánlat között választhat, és így a döntés során a béren kívüli juttatásokat is mérlegre teheti. Mivel azonban jelenleg pályakezdőkről van szó, akik esetében a választás dilemmáját megteremtő széles munkahelykínálat ritkán fordul elő, ezért az említett szempont hangsúlyosabbá válása ebben az olvasatban sem indokolt.

A szakmai kihívás előkelő pozícióját kedvezőnek ítéltető. Ez ugyanis azt jelzi, hogy a válaszolók látják az örömteli, önmegvalósításra teret adó munkavégzés nagy jelentőségét.

A munkahely választás eszközrendszere

Az álláskeresés módját taglaló kérdésre a válaszadók (341 fő) 33,14%-a a rokon, barát kört jelölte meg, a második helyre 21,7%-al a nyomtatott sajtóban megjelenő álláshirdetéseket sorolták. Közel azonos (11) százalékban szerepelt az elektronikus sajtó és a szakmai gyakorlat helye, mint álláshoz jutási lehetőség. Az állásközvetítő irodák szolgáltatását megközelítőleg 7% vette igénybe, míg a főiskolán szerzett ilyen jellegű információkkal közel 2% élt. Itt meg kell jegyeznünk, hogy a vizsgált időszakban iskolánkban még karrieriroda nem működött, jelenleg viszont már rendelkezünk ilyennel, ezért több mint valószínű, hogy ma már a főiskolán álláslehetőséghez jutó végzetek aránya másképp alakul.

Összefoglaló megállapítások

A tanulmány megállapításai az alábbiak szerint foglalhatók össze.

- A vizsgált időszakban főiskolánkon végzett hallgatók elhelyezkedési esélyeik összességében jónak ítéltetők.
- Az elhelyezkedéshez szükséges idő szempontjából a legkedvezőbb helyzetben az angol nyelvtanár szakon végzettek vannak. A többi szak rangsorolását megnehezíti a minták eltérő elemszáma, ezért itt csak a szakok csoportosítására van mód, és a csoportokon belüli elemek között lehet különbséget tenni.
- Elhelyezkedést segítő állami támogatások igénybevételére a válaszadók 25%-a esetén került sor. Az angol szak ebben a metszetben is előnyös pozícióban van, ugyanis az itt végzett hallgatók kapcsán került sor a legalacsonyabb arányban ilyen jellegű támogatás felhasználására.
- A vizsgált öt évben a három hónapon belül elhelyezkedettek aránya évről-évre csökkent, az elhelyezkedési esélyek szempontjából kedvezőbb és kedvezőtlenebb helyzetben lévő szakok közötti különbség nőtt, és az első munkahely megtalálása a diploma megszerzése után egyre inkább az éven túli időszak felé tolódik.
- A diploma minősítése és az elhelyezkedéshez szükséges időtartam között kapcsolat nem mutatható ki.
- Az észak-magyarországi régióból a kedvezőtlen állás és kereseti lehetőségek miatt a frissdiplomások elvándorlása jól mérhető.
- A munkavégzés helyének megválasztásában a válaszadók egészét nézve az állandó lakhely és a családi-rokoni kötődés játssza a döntő szerepet.
- Az első munkahely kiválasztásának szempontrendszerében az első helyen a kereseti lehetőség áll, amit a szakmai kihívás követ. Az utolsó helyre a béren kívüli juttatások kerültek. A válaszadók az álláskereséshez főként rokoni, baráti segítséget vesznek igénybe.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- FÜLÖP Mária [2007]: Az egyén versenyképességének lehetőségei. Új pedagógiai szemle; 2007. január.
- GALASI P. [2004]: Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994-2002. Budapesti Munkagazdasági füzetek 4. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék.

- GYÖRGYI Z. – BERDE É. – CZENKY K. – HÍVES T. – MORVAY E. – SZEREPY A. [2006]: Diplomával a munkaerőpiacon. Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal; Budapest
- KERÉKGYÁRTÓ Gy.-né – MUDRUCZÓ Gy. – SUGÁR A. [2001]): Statisztikai módszerek és alkalmazásuk a gazdasági és üzleti elemzésekben. Aula Kiadó.
- KERTESI G. – KÖLLŐ J. [2005]: Diplomások viharban? A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete a felsőoktatási expanzió első évtizedének végén. MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- KETSKEMÉTY L. – IZSÓ L. [2005]: Bevezetés az SPSS programrendszerbe. ELTE Eötvös Kiadó; Budapest
- KÓSA B. (szerk.) [2007]: Az üzleti szféra és az oktatás szemléletváltására egyaránt szükség van. Új pedagógiai szemle; 2007. január.
- KOVÁCS István Vilmos [2007]: Oktatással a versenyképességért. Új pedagógiai szemle; 2007. január
- KÖVES P. –PÁRNICZKI G. [1973]: Általános statisztika; KJK., Budapest
- KSH [2005]: Területi statisztikai évkönyv 2004. Regiszter Kiadó és Nyomda kft.; Budapest.
- LADÁNYI A. [2003]: Az európai felsőoktatás az 1990-es években. Statisztikai szemle, január.
- PÜSKI T. [2007]: Középiskolások karrierképei. Új pedagógiai szemle; 2007. február.
- SZÉKELYI M. – BARNA I. [2002]: Túlélőkészlet az SPSS-hez. Typotex; Budapest.
- SZŰCS I. [2004]: Alkalmazott statisztika. Agroinform, Budapest.
- VÁMOS D. [2002]: A diplomások iránti szükséglet és a felsőoktatás. In: Felsőoktatás új pályán. Kézirat, Oktatókutató Intézet.

A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz (A 2001-05 közötti időszakban végzett hallgatóink véleménye az EKF-en folyó képzés eredményességéről)

Bevezetés

Amint e kötet korábbi írásaiból már kiderült, az egri Eszterházy Károly Főiskola kutatócsoportja pályázati keretben vizsgálatokat végzett az észak-magyarországi foglalkoztatók diplomás munkaerő iránti igényéről, a diplomás pályakezdők régióbeli érvényesülési lehetőségeiről, munkahelyi beilleszkedésük tapasztalatairól. A kutatás alapvetően két irányban folyt: vizsgálat tárgyává tette a diplomásokkal szembeni vállalati elvárásokat, másrészt pedig elemezte a pályakezdők (főiskolánk volt hallgatóinak) véleményét, a munkakezdés során szerzett benyomásait.

A vizsgálatnak ez utóbbi vonulata széleskörű felmérésen alapult: főiskolánkon 2001-2005 közötti időszakban, nappali tagozaton végzett 1000 hallgatót kérdeztünk meg. 43 kérdéses kérdőívünkkel az oktatás és a gazdasági szféra kapcsolatrendszerét kívántuk elemezni, pontosabban azt vizsgáltuk, hogy az észak-magyarországi régióban hogyan valósul meg ez a kapcsolatrendszer, milyen a két szféra „illeszkedése”, mely pontokon a legerőteljesebb az inkongruencia (ezt itt most nem ágazati értelemben véve, hanem azt vizsgálva, hogy a gazdaság elvárásai és a felsőoktatás tudás- és képességfejlesztő tevékenysége hol illeszkedik a legkevésbé).²

Kutatásunknak nagyon fontos része volt ez, hiszen a főiskola működésének eredményességét alapvetően minősíti az a tény, hogy milyen mértékben képes „jól illeszthető” felkészítést adni hallgatóinak; munkapiaci érvényesülésüket mennyire segíti; hol vannak azok a pontok, ahol rövid távon is javítható – megfelelő beavatkozásokkal – a képzési kimenet eredményessége. Hallgatóink a feltett kérdésekkel kapcsolatban életpályájuk alakulására vonatkozó tényeket, és – részben – értékelő véleményeket közöltek. Az „ítélet-alkotás” szubjektív

¹ Kádek István PhD, főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

² A kutatás módszereiről lásd Papanek [2007a] cikkét.

mozzanatait nem tudtuk kikerülni, úgy véljük azonban, hogy a jelentősebb számú, azonos irányba „húzó” véleményalkotásnak is fontos magyarázó és tényfeltáró ereje lehet, annál is inkább, mivel ezek az ítéletalkotások objektív élethelyzeteken alapulnak.

Vizsgálatunk fő kérdése az volt, hogy a főiskolai oktatás által kifejlesztett kompetenciák, képességelemek milyen mértékben hasznosulnak a munka világában. A vizsgálatban kettős megközelítést és több szempontot érvényesítettünk. Először „pozitív” megközelítést alkalmaztunk: amit az intézményi tanulmányok során indíttatásként kapott és önmaga számára kifejlesztett a hallgató, az mennyire bizonyult használhatónak, értelmesnek és fontosnak – az eddigi tapasztalatok alapján. A munkáltató és volt hallgatónk szükségesnek értékeli-e ezeket a képesség-elemeket?

Ezután „negatív” oldalról közelítettünk: melyek azok az elvárt, szükséges képességelemek, amelyeket nem tudott kifejleszteni a hallgató (mert az intézmény nem inspirálta erre; illetve mert akkor eleve nem tűnt fontosnak / szükségesnek)? Melyek azok a képesség-elemek, amelyek eddig nem hasznosultak (és hosszabb távra előretekintve sem látható értelmük)?

Kis kérdésekkel, sokszor közvetett következtetésekre módot adó tájékozással közelítettünk, s az apró kockák mozaikjából igyekeztünk összerakni a válaszokat.

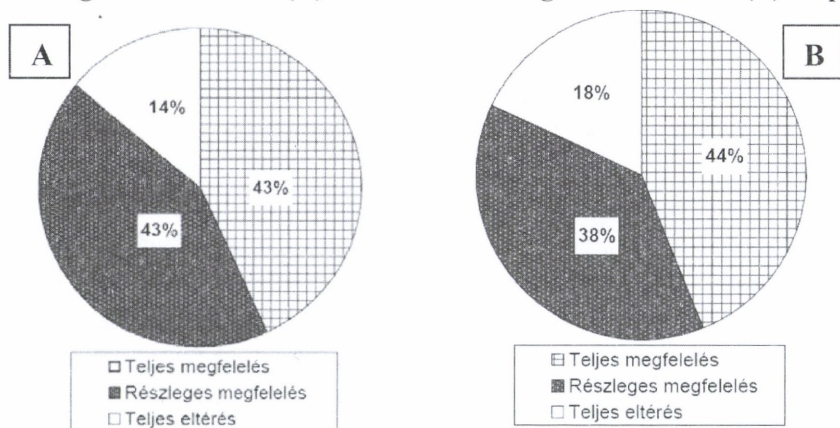
Az elvégzett tanulmányok és a munkatevékenység

Vizsgálatunkban először arra voltunk kíváncsiak: volt hallgatóink munkatevékenysége mennyiben felel meg annak a felkészítésnek, amit intézményünkben kaptak? Ehhez először azt tudakoltuk: jelenleg milyen jellegű tevékenységet végeznek volt hallgatóink? 14 tevékenységtípust adtunk meg válaszadóinknak, de a kérdést részben nyitottá tettük egy további, „egyéb, éspedig” kategória megjelölésével. Többféle tevékenység is megjelölhető volt egyidejűleg, így a 330 fő válaszadó 569 tevékenységet jelölt meg. A válaszok teljesen az előzetesen várt „profil” szerint alakultak: az oktatás volt a legtöbbször említett tevékenységforma (a válaszadók 43%-a, 330 fő közül 142 jelölte meg ezt a tevékenységet az általa végzett munkafeladatok között). Gyakran előfordul (a válaszolók 28%-ánál) a közelebből meg nem határozott adminisztratív tevékenység, és – a válaszolók gazdasági végzettségét és ilyen irányú pályaeorientációját jelezve – a „kapcsolat az üzleti partnerekkel”, illetve a „pénzügyi-számviteli tevékenység” megjelölés (az előbbi 19%-nál, az utóbbi a válaszolók 17%-ánál). Az „egyéb” kategóriában adott 53 válasz is illeszkedik a korábbiak-

hoz, inkább csak kibontja, részletezi a felsorolt tevékenységeket. Igazán meglepőnek csak négy válasz tekinthető, mivel ezek valóban távol esnek főiskolánk profiljától: „mérnöki tevékenység”; „egészségügy”, „elektronikai rendszerek szerelése” és „gépészeti tervezés”.

Ezek után fontos kérdés: hogyan ítélik meg válaszadóink: az általuk ellátandó feladat megfelel-e a főiskolán tanultaknak? Erre a kérdésre 343-an válaszoltak (14-en hagyták ki ezt a kérdést). Az IGEN és a RÉSZBEN válaszok aránya közel megegyező, kerekítve 43-43%. Egyértelmű „nem”-mel 49-en válaszoltak (ez 14%). Hasonló (némileg rosszabb) illeszkedést mutat a munkaerő-piaci igényekhez egy újabb, 2006-os³ felmérés: itt a „nem”-ek aránya 18%, a „részben” válaszok aránya 38%, a teljes illeszkedést jelző válaszok aránya pedig 44%. (A válaszadók száma azonban ez esetben kisebb volt: 2006-ban erre a kérdésre 102 fő válaszolt. 2006 végén az akkor választ beküldő megkérdezettek közül még igen sokan nem tudtak, illetve akartak válaszolni erre a kérdésre: összesen 173 válaszlapon érkezett be, tehát a kérdést „kihagyók” száma 71 fő volt).

1. ábra: A főiskolán tanultak és az ellátandó feladat összhangja a 2001-2005 között végzettek válaszaival (A) és a 2006-ban végzettek válaszaival (B) alapján

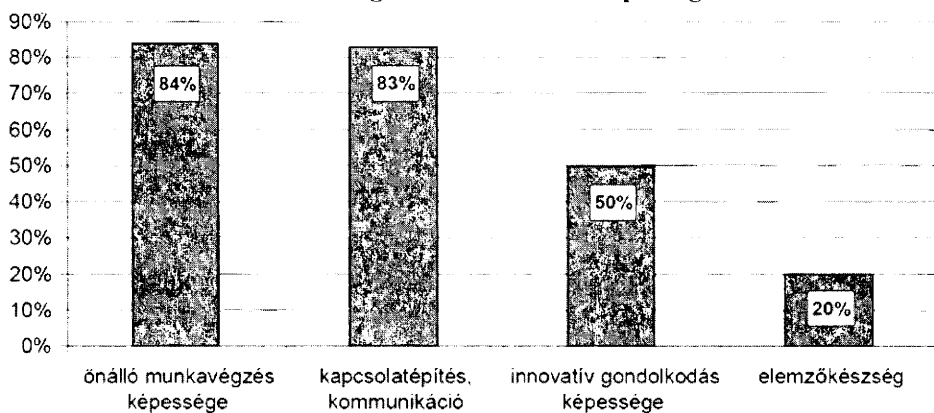


Forrás: saját szerkesztés

³ Az Eszterházy Károly Főiskola rektora, dr. Hauser Zoltán rendelkezése szerint, a főiskolán a 2005/06. tanév végén végzős nappali tagozatos hallgatóink körében – kísérleti jelleggel – pályakövetés vizsgálat indult el. 2006 novembere és 2007 februárja között elektronikusan, illetve postai úton igyekeztünk végzett hallgatóinkat elérni. E vizsgálatok részletes elemzése még nem készült el, de a gyorsjelentések rendelkezésre állnak. (Lásd Nagy Mária, [2006], [2007].) A fentiekben idézett adatok azokról származnak.

Fontosnak tartottuk azt is megtudakolni: a főiskola kellően felkészítette-e hallgatóit arra, hogy a munkahely speciális, csak ott megtanulható ismeret- és képesség-elemeit el tudják majd sajátítani. Röviden: alkalmazkodó-képessé, az új helyzetekhez való hozzáidomulást megoldókká formálta-e hallgatóit? Ennek kiderítése érdekében megkérdeztük: mekkora erőfeszítésbe tellett igazodni a speciális elvárásokhoz, egyáltalán képesek voltak-e elsajátítani a munkahelyi speciális ismereteket? Megnyugtató, hogy a 337 válaszoló közül senki nem nyilatkozott úgy, hogy abszolút képtelen lett volna megbirkózni a speciális elvárásokkal. A válaszadók 55%-a esetében (184 fő) ez a „betanulási” folyamat kifejezetten könnyen ment, a többiek, összesen a válaszadók 45%-a nagy munkával, nehezen, illetve sok küszködéssel (42%+1%+2%), de azért az elvárt határidőre megbirkózott ezekkel a feladatokkal.

2. ábra: A leginkább használt képességek



Forrás: saját szerkesztés

A főiskolán folyó oktató tevékenység megítélését segítheti annak ismerete, hogy melyek azok a képességek, amiket a megkérdezettek leginkább használnak munkájuk, jövedelemszerző tevékenységük során. A válaszok gyakoriságát tekintve mindenképpen „**az önálló munkavégzés képessége**” bizonyult a legfontosabbnak. A válaszadó volt hallgatónak (itt most 335 főnek) igen nagy része, közel 84%-a jelezte ennek a képességnek a használatát. Majdnem ugyanennyien, a válaszolók 83%-a szerint a „**kapcsolatépítés, kommunikáció**” is igen fontos, elvárt képesség, a „harmadik helyezett” pedig az „**innovatív gondolkodás képessége**” (168 említés, ez 50% a válaszadók arányában).

További, fontos tudás- és képesség elemek még a következők: „**konkrét, tárgyi tudás**” (a válaszolók 47%-a említette), „**az új ismeretanyag gyors elsa-**

jájtításának képessége” (42%), továbbá a **„jó stressztűrő képesség**”, valamint az **„emberismeret**” (egyenként 34-34% körüli értékkel). Felbukkant az **elemző-készség** említése is, bár némileg meglepő módon ezt a válaszolóknak már csak 20%-a jelölte. Figyelmet fordítottunk az „egyéb” címszó alatt megjelenő szöveges válaszokra: a felsorolásban a **nyelvismeret** és az **informatikai ismeretek** említése szerepel többször.

Keresztelemzés is készült: megnéztük, hogy a jelenlegi beosztás szerint mi a leginkább használt képességelem. (A 335 válaszoló a beosztások szerint így oszlott meg: beosztott 285 fő, középvezető 36; felsővezető 3; saját vállalkozásnál tevékenykedő pedig 11 fő.) A **„kommunikációs képesség” mindegyik kategóriában az első helyen szerepel, a leggyakrabban említett képesség.** A beosztottak a „konkrét tárgyi tudás”-t említik másodikként leggyakrabban. A középvezetőknél az említések gyakorisága szerint a „kommunikációs képesség” és „az új ismeretanyag elsajátításának képessége” azonos gyakorisággal áll az első helyen (61-61%). Ebben a kategóriában a második helyen szintén holtverseny van: „a jó stressztűrő képesség” és a „feladatok és feladatrendszerek lényeges elemeinek gyors felismerése” egyformán gyakran említett képesség (36-36%). Kiemelésre kívánczik még, hogy a **saját vállalkozásánál tevékenykedőknél** a „kommunikációs képesség” mellett a „konkrét tárgyi tudás” is ugyanolyan gyakorisággal szerepel (64-64%). Ebben a kategóriában a következő leggyakrabban emlegetett képesség az **emberismeret** (55%).

Felmérésünk imént idézett eredményei összecsengnek más hazai és külföldi elemzések tanulságaival. Ez utóbbiak is azt bizonyítják, hogy a munkaerőpiac nem csak a szaktudást értékeli. „... a frissdiplomások elhelyezkedésében, jóveldelmében nem pusztán a diploma, hanem más...kompetenciára vonatkozó tényezők is szerepet játszanak. Egyes információk szerint az a kép rajzolódik ki, hogy a frissdiplomások elhelyezkedési esélyeit néhány olyan kompetencia (nyelvtudás, informatikai tudás, kommunikációs készség) növeli, amelyet a jelentősebb foglalkoztatók az idősebb korosztály esetében hiányolnak ...”⁴

Külföldi tapasztalatok is idézhetők. A Der Spiegel című német hetilap 2006. dec. 11-ei számában beszámol egy kutatásról, melyet német frissdiplomások körében végeztek. A kutatók megállapították, hogy nemcsak tudáselemek, hanem személyiségjegyek is elősegítik a munkaerő-piaci érvényesülést, az úgynevezett „soft skills: a jó fellépés, csapatszellem, kommunikációs képesség”.⁵

⁴ Györgyi [2004]; Az idézett megállapítást a szerző a Figyelő 2003. december 18-ai számából vette át, a „Nem reménytelen” c. írásból.

⁵ A hivatkozott német felmérést Csekei [2007] cikkében idézi.

Saját kutatásunk másik vonulata, a vállalati megkérdezés is szolgáltatott tanulságokat a pályakezdő diplomásoktól elvárt felkészültséget, képességeket illetően. Többnyire ebben a „metszetben” is hasonlóak a tapasztalatok. Például a fiatal diplomások elemzési képességét gyengének minősítették; érdekes módon ezt az érintettek kevésbé fontos képességként kezelték, úgy tűnik, nem ismerték fel az erre irányuló elvárás intenzív jellegét.

Összehasonlításként érdemes itt még idézni néhány sort abból a közel-múltban készült felmérésből, amit Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, pályakezdő diplomások körében végeztek. Idézzük: „Felmértük azoknak az *ismereteknek és készségeknek* a körét és fontossági sorrendjét is, amelyek a pályakezdők véleménye szerint *a sikeres karrier megvalósításához szükségesek*. Ezek a következők voltak:

- **idegen nyelvek ismerete 87% szerint,**
- **kreativitás 76% szerint,**
- **kommunikációs készség 76% szerint,**
- **számítástechnikai ismeretek 72% szerint,**
- **kapcsolatteremtő készség 62% szerint,**
- **pénzügyi ismeretek 38% szerint”.⁶**

A sorrendben ugyan van eltérés, de a felsorolás lényegében ugyanazokat az elemeket tartalmazza, mint az általunk felmért kompetencia-lista.

Visszatérve saját felmérésünkhöz: nagy odafigyelést érdemel kérdőívünk egyik válaszlehetősége. Ezt így fogalmaztuk: „nincsenek olyan ismeretek és képességek, melyeket főiskolai tanulmányaimból hasznosítanék”. A kérdőívek feldolgozásakor megdöbbenve kellett szembesülnünk azzal a ténnyel, hogy 6 fő válaszoló ezt a megfogalmazást jelölte be. Ezek szerint ők jelenlegi munkahelyükön semmit nem tudnak hasznosítani abból (sem az ismeretanyag, sem a képességek tekintetében), amit a főiskolán elsajátítottak, kifejlesztettek. Másra lett volna szükség. Más kellett volna, de ők azt egyáltalán nem kapták meg.

Izgalmas és súlyos kérdéshez vezet ez át bennünket: mit nem adott meg a főiskola nekik – és persze, a többi megkérdezettnek. Ezt rendkívül fontos tisztázni, hiszen életképes javaslatok csak ennek ismeretében születhetnek. Az elemzés következő részében ennek kiderítésére teszünk kísérletet.

⁶ Lásd: *Kakukné* [2003] tanulmányát, 7-8.o.

A főiskola által adott felkészítés megítélése „negatív” oldalról

Akik semmit nem használnak az itt tanultakból

Összesen 6 végzett hallgató nyilatkozott úgy, hogy főiskolai tanulmányaikból semmit nem tudtak/tudnak hasznosítani munkájuk során. Noha e hat válaszadó az összes nyilatkozó 2%-át sem teszi ki (1,68%), mégis, érdemes közelebbről „megismerkednünk” velük, hogy a szükséges tanulságok – ha vannak – levonhatók legyenek. Négyen gazdálkodási szakos közgazdászként végeztek főiskolánkon, ketten tanárok: egyikük matematika, másikuk angol szakos.

Noha a főiskolán tanultakat közvetlenül hasznosítani egyáltalán nem tudják, a főiskola mégis megfelelő alkalmazkodóképességet alakított ki náluk, mivel a munkakörük által igényelt speciális ismereteket mindannyian elsajátították; ketten nehezen, nagy munkával, négyen azonban nagyon könnyen. Némileg meglepő az az egybehangzó nyilatkozatuk, hogy nem várt elvárásokkal egyikőjük sem találkozott munkahelyén. Karrierterveik úgy jellemezhetők, hogy a többség magasabb pozícióba szeretne kerülni, egy valaki pedig saját vállalkozást szeretne létrehozni. Karriercéljaik elérése érdekében ketten kapcsolatba kívánnak lépni Karrierirodánkka. Főiskolánkat a többség azért választotta annak idején tanulmányai helyszínéül, mert a közelben lakott (6-ból 4 válasz). Ketten válaszoltak szövegesen arra a kérdésre, hogy melyek azok az ismeret- és képességelemek, amiket nagyon hiányoltak a főiskolai képzésből, pedig ezekre nagy szükség lenne: **a tárgyalóképesség, a prezentációs képesség fejlesztése, valamint a vállalkozások működtetésének napi, gyakorlati kérdései.** Ezek figyelemre méltó észrevételek, feltétlenül összevetendők majd a többi nyilatkozó ilyen jellegű megállapításaival. Ugyanakkor némileg megnyugtató lehet, hogy a problémák ellenére hatuk közül senki sem tartja nagyon rossz döntésnek az egri főiskola választását. Rossz döntésnek is csak egy fő. Hárman jó döntésnek, egy válaszoló pedig a legjobb döntésnek!

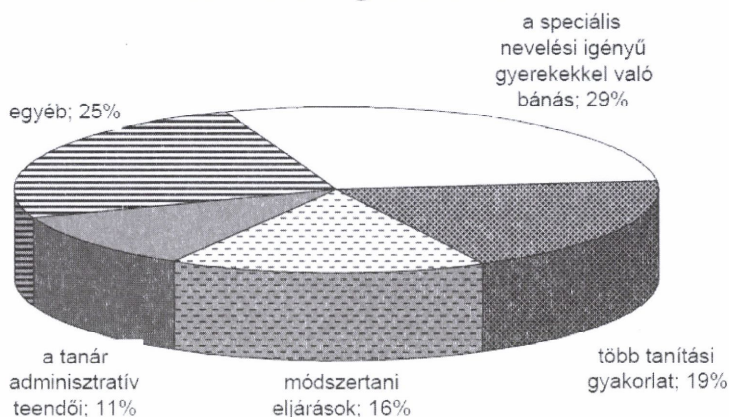
Amire még szükség lett volna

Már az előbbieken is szóba kerültek olyan tudás- és képesség-elemek, amiket nagyon hiányoltak hallgatóink a főiskolai képzésből. Erről nyílt kérdésben kértünk mindenkitől véleményt, és természetesen, nem csak ez előbbi „hatok” válaszoltak erre a kérdésre. Összesen 174-en adtak szöveges választ. Ezeket nagyon alapos elemzésnek vetettük alá. Először két csoportba osztottuk a megállapításokat: külön elemeztük a jelenleg iskolában dolgozók, illetve a

jelenleg nem oktatási intézményben tevékenykedők válaszait (jelenleg iskolában dolgozik a válaszadók közül 85 fő – 49%; nem oktatási intézmény a munkahelye 89 főnek – 51%). Mindkét csoporton belül megnéztük, hogy a válaszadók milyen szakon végeztek. A válaszokat alapos tartalomelemzésnek vetettük alá, az azonos, vagy hasonló (egymással rokonítható) válaszok gyakoriságát megállapítva. Mindezek alapján a következő megállapítások tehetők.

Nézzük először az iskolában (oktatási-nevelési intézményben) dolgozók válaszait. Közülük (a 85 főből) heten nem tanári szakon végeztek; a többiek (78 fő) tanári diplomát szereztek intézményünkben.

3. ábra: A hiányolt tudás- és képességelemek (a válaszok megoszlása) iskolában dolgozók esetében



Forrás: saját szerkesztés

A megfogalmazott, leírt válaszok 83 jól azonosítható, értelmezhető elemet tartalmaztak. A válaszokat csoportosítva, a legnagyobb elemszámú „halmaz” olyan megjegyzéseket tartalmaz, melyek szerint **hallgatóink nem kaptak kellő felkészítést a speciális nevelési igényű gyerekekkel való, megfelelő bánás, törődés megvalósításához**. Ebben a csoportban szerepel a fegyelmezési problémák megoldására való felkészítetlenség, illetve a konfliktuskezelés hatékony módszereinek hiányát panaszoló néhány megállapítás is. (Összesen 24 megjegyzés, az összes, értékelhető 83 válaszelem 29%-a.)

Ugyancsak nagyon sok megjegyzés vonatkozik a **tanítás gyakorlati vonatkozásainak** nem megfelelő mértékű kipróbálására, begyakorlására (16 megjegyzés – 19%).

Még több, még **elmélyültebb szak módszertani képzést** szorgalmaz 13 válasz (16%).

Kilencen írják egybehangzóan, hogy **a tanár adminisztratív feladataival, valamint az oktatást érintő jogszabályi „környezettel” alaposabban meg kellene ismertetni a tanárjelölteket.** Ez a halmaz is az összes megjegyzés több, mint tíz százalékát teszi ki (11%).

E megjegyzések alapján kimondható: a hamarosan meginduló, új rendszerű, tanári mesterképzés megfelelő elmozdulásokat tartalmaz a jelenlegi gyakorlattól. Hiszen a vonatkozó jogszabályok szerint jelentősen növekedni fog a szak módszertani képzés szerepe, és kiterjed a tanítási gyakorlati idő is – egy teljes féléven át fognak a tanárjelöltek összefüggő iskolai tanítási gyakorlatot végezni. Ez idő alatt nyilván a tanár adminisztratív feladatait is módjuk lesz jobban megismerni. A megjegyzések rámutatnak arra is, hogy a jövőben a tanárjelöltek felkészítésében nagyobb súllyal kell megjeleníteni tanügyigazgatási jellegű ismereteket, valamint a pedagógiai modulban igen nagy teret kell szánni a speciális nevelési igényű gyerekekkel való bánásmód problémáinak. Ez annál is inkább fontos, mivel ezeknek a tanulóknak az oktatása-nevelése integrált módon folyik, tehát nem elegendő az, ha a pedagógusoknak egy szűk csoportja nyer csak felkészítést a velük való foglalkozás szakszerű megvalósítására. Ennek a fajta felkészítésnek minden tanárjelölt oktatásában szerepelnie kell!

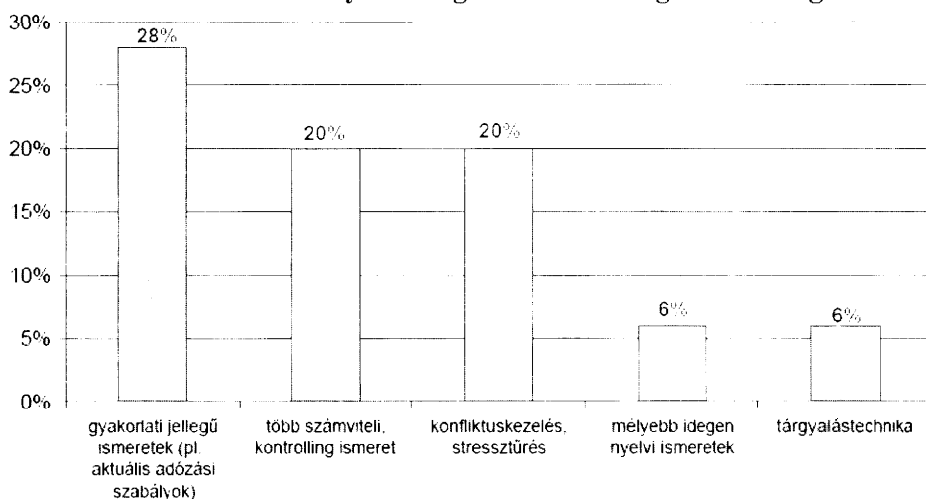
A 89 nem oktatási intézményben dolgozó válaszadó megoszlása a következő volt: pénzügyintézetnél dolgoznak 10-en, kereskedelmi cégnél 21-en, szolgáltató jellegű intézménynél 51-en és termelő vállalkozásnál 7-en. Ami a végzettségüket illeti: 36-an közgazdász végzettségűek, a többiek (53 fő) tanárok, illetve kommunikáció-, könyvtár-, vagy szociálpedagógia szakosak. Mivel az e csoportba tartozók „sokkal közelebb vannak” a gazdaság világához, mint a korábban vizsgáltak (az oktatási intézményekben dolgozó társaik), itt – némileg önkényesen – egy olyan szétválasztást alkalmaztunk, hogy külön elemeztük a közgazdász hallgatók válaszait, és a többiekét.

Vizsgáljuk meg először: mit hiányoltak a közgazdász-hallgatók képzésük során? Végzett közgazdászaink leginkább **gyakorlati jellegű ismereteket** hiányoltak tanulmányaikból (ide értve az adózási jellegű ismereteket is), összesen 10 ilyen jellegű észrevétel érkezett, ez azt jelenti, hogy a válaszadók 28%-a „panaszolta fel” ezt a hiányt.

Még több, még elmélyültebb **számvetési és kontrolling** ismeretet hiányol 7 válaszoló (a nyilatkozók közel 20%-a). Ugyanennyien hiányolják a team munkához nélkülözhetetlen képességek (a **konfliktuskezelés, a stressztűrés, hatékony kommunikáció**) kialakítását, helyzetgyakorlatokon keresztül történő

elmélyítését. A többi válasz már nagyon szóródik, de fel-felbukkan a még **mélyebb idegen nyelvi ismeretek** szükségességének hangsúlyozása, illetve egy-két esetben a **tárgyalástechnika** tanításának igénye is.

4. ábra: A hiányolt tudás- és képességelemek (az említések gyakorisága) nem oktatási intézményben dolgozók – volt közgazdász hallgatók



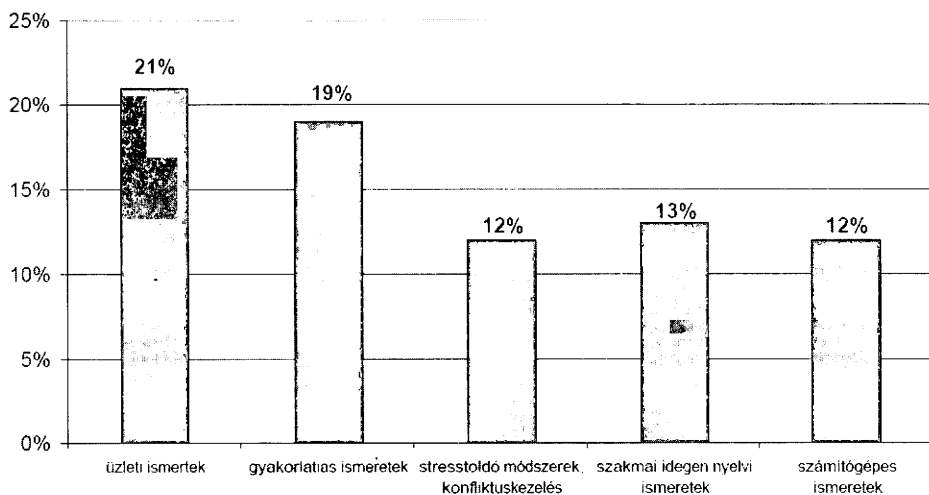
Forrás: saját szerkesztés

Az 53 fő nem közgazdász végzettségű volt hallgatónk elsősorban az **üzleti ismereteket** hiányolja (11 fő, a válaszolók 21%-a). Ez érthető, hiszen munkájuk révén döntően gazdasági ügyekkel foglalkoznak, viszont annak idején nem erre nyertek felkészítést. Ebből levonható az a következtetés, hogy a nem közgazdász hallgatók körében propagálni kell – szabadon választható tantárgyként – a gazdasági alapismeretek, vagy még inkább: a vállalkozási alapismeretek felvételét, egyáltalán a vállalkozói szemlélet és érzék kialakítását. Hiszen nagy valószínűséggel kerülhetnek olyan élethelyzetbe, amikor ezeknek az ismeretköröknek és képességeknek hasznát vehetik. (E pályázat keretében kifejlesztésre került egy olyan 80 órás – intenzíven is oktatható – tananyag, amely a nem közgazdasági indíttatású fiatalokat is eredményesen bevezeti az üzleti élet világába. Akár ez is meghirdethető lenne nyár eleji, vagy koraőszi, 10-12 napos intenzív rövid program formájában. (Papanek [2007b])

Folytatva a válaszok elemzését: a **gyakorlatias ismereteket** ez a csoport is hangsúlyozottan igényli (10 válasz – 19% a válaszadók számára vetítve); s ugyancsak hasonlóan a közgazdászokhoz, a **stresszoldó módszerek, konfliktus-**

kezelő technikák gyakoroltatását ez a csoport is igényként fogalmazta meg (6 megjegyzés, 11%). Eltérés a közgazdászokhoz képest, hogy ebben a csoportban erőteljesebben jelentkezik a **számítógépes ismeretek igénylése** (itt is 6 megjegyzés – 11%), továbbá az **idegen nyelv** (szaknyelv) tanulás nagyobb mértékben (7 megjegyzés – a válaszolók 13%-a). Nyilván az magyarázza mindezt, hogy a nem közgazdász hallgatóknál mind az informatikai képzés, mind az idegen nyelvi képzés szűkebb terjedelmű, és értelemszerűen nem az üzleti tartalmakra irányuló, noha jelenlegi munkájuk inkább ezt igényelné. Ezek az észrevételek is figyelemfelkeltőek lehetnek a választható tanegységek kínálatának alakításakor.

4. ábra: A hiányolt tudás- és képességelemek (az említések gyakorisága) nem oktatási intézményben dolgozók – nem közgazdász hallgatók



Forrás: saját szerkesztés

A hallgatók által adott „hiánylista” feltűnő egyezőséget mutat több országos felmérés megállapításaival (Diplomával a munkaerőpiacon [2006], Foglalkozási-szakmaszerkezeti előrejelzés 2015-re [2007]). De feltűnő az egyezés azoknak az interjúknak a tanulságaival is, melyek e kutatás keretében készültek vállalatok, intézmények vezetőivel. Az interjúalanyok egyhangzóan állapították meg, hogy a **pályakezdő diplomások gyakorlati ismeretei és készségei elégtelenek. Miközben elméleti felkészültségük többnyire jónak mondható, kommunikációs készségük alacsony szintű, konfliktustűrő képességük gyenge. Gond van a team-munkával, és sok esetben a pontossággal, megbízhatósággal is.**

Amire nem számítottak

Kérdőívünk egy másik helyén azt kérdeztük meg volt hallgatóinktól, hogy munkájuk kezdetén találkoztak-e nem várt, meglepő elvárásokkal? Érdemes az itt leírt válaszokat is elemezni, mert közvetve ez is jelezheti a főiskolai képzés esetleges hiányait, gyenge pontjait. Összesen 60 fő adott szöveges választ, ebből 31-en oktatási intézménynél kezdték annak idején tevékenységüket (26-an tanári diplomával rendelkeznek, hárman szociálpedagógusok, ketten kommunikáció szakosok). 29 fő kezdte tevékenységét nem oktatási intézménynél, közülük 11 fő tanári végzettségű, a többiek (18 fő) nem tanári diplomával rendelkeznek.

Az iskolában munkát kezdők leginkább azt találták szokatlan elvárásnak, hogy olyan tantárgy tanítására, illetve olyan pedagógiai tevékenység végzésére (pl.: iskolai ünnepség megszervezése; nehezen kezelhető gyerekek tanítása; „problémás” szülőkkel való kapcsolattartás, stb.) is kötelezték őket, amire a főiskolán kellő felkészítést nem kaptak (kilenc fő válasza említett ilyen eseteket). Ezen túlmenően említették még (témánként 2-3 esetben), hogy meglepő volt számukra a túlórátzatás; a pályázati írásba, illetve pályázati programok lebonyolításába való bekapcsolás; valamint prezentációk készíttetése. Ezekre a válaszokon valóban érdemes elgondolkodni, mert utalhatnak hallgatóink hiányos felkészítésére, illetve személyes naivitásukra. Ugyanis az imént felsorolt, általuk meglepőnek talált feladatok többsége nem mondható szokatlanoknak egy oktatási intézmény életében. Az iskolai rendezvények szervezése, a pályázati írás, pályázati projekt menedzselése, vagy a sajátos nevelési igényű tanulókkal való foglalkozás egy iskolában mindennapos feladat; a modern oktatás része a prezentációk, számítógépes diasorozatok készítése és alkalmazása is. E tevékenységekre fel kell készíteni a leendő tanárokat.

A túlórátzatás, mint szokatlan feladat, a másik, nem oktatási intézménynél munkát kezdő csoportnál is felbukkant. Közgazdász végzettségű volt hallgatók jelezték, hogy elvárták volna tőlük a munkahelyen az alkalmazandó nyomtatványok ismeretét (legyen ez tanulság a közgazdász hallgatók gyakorlatait vezető tanár kollégáknak). Ugyancsak körükből származik (s naivitásra vall) az a „csodálkozó megjegyzés”, miszerint önálló munkavégzést, és felelősségvállalást vártak el! (Ugyan, mi mást vártak volna...?!)

A gazdasági jellegű tevékenységet kezdő, de nem közgazdász végzettségű volt hallgatóink érthetően több, általuk szokatlannak érzett, „nem várt” elvárással találkoztak. Igen jól kifejezi ezt egyikük nyilatkozata: „valamelyest az egész munkakör ismeretlen volt számomra”. Ők értelemszerűen pénzügyi,

pályázatírási, szervezési ismereteket hiányolnak, az ilyen jellegű elvárások „érték őket váratlanul” és felkészületlenül. Mindebből számunkra ismét az a tanulság adódik, hogy rövid, gyakorlatias, üzleti jellegű választható programjainkat propagálnunk kell a nem közgazdász hallgatók számára.

A főiskola választására irányuló döntés, és ennek utólagos értékelése⁷

A főiskolai oktatás eredményességét, az intézményünkkel szembeni elégedettség mértékét közvetett módon az is jelzi, hogy hallgatóink annak idején miért éppen ezt az intézményt választották tanulmányaik helyszínéül; illetve: utólag hogyan értékelik az intézményünk választására irányuló, egykori döntésüket.

Kérdőívünkben először a főiskola választására irányuló döntés motívumát próbáltuk kideríteni. Az erre irányuló kérdésben hét válaszlehetőséget kínáltunk fel a kitöltőknek, de lehetővé tettük a saját válasz megfogalmazását is. A válaszadók 26 %-a az „ide vettek fel” választ adta. Jelentős még (23 %) azon válaszadók aránya, akik egri, vagy Eger közeli lakhelyükkel indokolták főiskolánk választását. A válaszok mennyiségét nézve dobogós helyezést ért el a „főiskola jó híre miatti” választási szempont is, amely – természetesen – nagyon kedvező főiskolánkra nézve (kerekén 50 válaszadó jelölte meg ezt – 14%). A földrajzi szempontok jelentősége azért fontos, mert célszerű ismerni a volt és – reményeink szerint – leendő „fogyasztók” elérhetőségét.

Azonos gyakorisággal jelentek meg a kérdőíveken a „csak itt hirdették meg az általam megpályázni szándékolt szakot” (11 %) és a „rokonai, baráti, ismeret-ségi körben ajánlották ezt a főiskolát” (11 %) válaszok. Ez utóbbi érték azt jelzi, hogy bár a szájreklám hatása nem kiemelkedő, de nem is elhanyagolható. A város szerepe, hangulata kissé már kevésbé jelentős egy felsőoktatási intézmény kiválasztása esetén, hiszen a válaszadók 9 %-a karikázta ezt a lehetőséget. Amiatt, hogy a bártátja/házastársa is ide jelentkezett csak kevesen, mindössze 5 fő (a válaszolók nem egészen 1,5%-a) adta be ide jelentkezését. (A válaszadók valamivel több, mint 4%-a fogalmazott meg a fentiektől eltérő indokokat.)

A válaszadók által szerzett diploma eredményét figyelembe véve az mondható el, hogy a közepes és jó minősítéssel végzettek esetében az „ide vettek fel” válasz a legjellemzőbb. A jeles eredménnyel végzők közül azok száma jelentős, akik a közelben laknak.

⁷ Az e témakörhöz kapcsolódó válaszok elemzését Turóczi Gabriella végezte el.

Érdemes megvizsgálni, hogy akik az intézmény jó híre miatt jöttek ide, azok mely szakon szereztek diplomát. 50 fő válaszolta, hogy ezen ok miatt jött Egerbe tanulni. Közöttük ugyanolyan részarányt képviselnek a gazdálkodási, mint a magyar nyelv és irodalom szakon végzettek. Picivel lemaradva, de még mindig jelentős az angol nyelv és irodalom szakon végzettek számaránya a főiskolát a jó híre miatt választók csoportjában.

Mindezek után vizsgáltuk meg azt, hogyan értékelik volt hallgatóink jelenleg (tehát végzésük után néhány évvel) azt a korábbi döntésüket, hogy a mi főiskolánkat választották tanulmányaik helyszínéül. Ötfokozatú skálán kellett osztályozniuk a választási döntést. Erre a kérdésre 6 fő nem adott választ. A 351 válaszoló között 1 olyan hallgató volt, aki elégtelenre értékelte korábbi döntését. 9 fő, azaz a válaszadók 2 %-a adott elégséges „osztályzatot” erre a döntésre. 17% azon diplomát szerezettek aránya, akik közepes értékelést adtak a korábban meghozott döntésükre.

Legjelentősebb azok aránya (46%), akik „jó”-ra értékelték az Eszterházy Károly Főiskola választására irányuló döntésüket. Jelentős, bár csekélyebb (35%) azon válaszadók véleménye, akik jeles minősítést adtak intézmény-választási döntésükre.

Ha összefüggést akarunk keresni arra vonatkozólag, hogy a különböző szakon végzettek és az általuk hozott döntések között milyen összhang van, akkor a következő megállapításokat tehetjük.

A döntésüket elégségesre értékelők között találunk gazdálkodási, kommunikáció, informatikus-könyvtáros, angol nyelv és irodalom és matematika szakon végzetteket.

A közepes értékelést adók között jelentős arányban vannak jelen a gazdálkodási, a német nyelv és irodalom és a magyar nyelv és irodalom szakon diplomát szerezettek.

A legnépesebb csoportban (tehát azok között, akik 4-esre értékelték a főiskola választására irányuló döntésüket) minden szokról találunk hallgatókat (igen jelentős ebben a csoportban a gazdálkodási szakon végzettek aránya, azonban figyelembe kell vennünk, hogy a mintában ez a szak a legszámosabb, tehát az ő nagyarányú jelenlétük felül-reprezentáltságuk következménye is!).

A könyvtár-informatika és angol nyelv és irodalom szakon végzettek között a legtöbben jeles osztályzattal értékelték az egi főiskola választását.

Ha a válaszadók jelenlegi beosztása szerint vizsgáljuk ezt a „visszatekintő” értékelést, a következők állapíthatók meg. A válaszadók 85%-a beosztottként dolgozik, nagyobb részük jónak minősítette az egi főiskola választására irányuló döntést.

Középvezetőként a válaszolók 11%-a dolgozik, akik között viszont jelentős azok aránya, akik jeles osztállyal értékelték az egri főiskola választását.

Azon válaszadók, akik jelenleg felsővezetőként dolgoznak (3 fő), mindenki jelesre minősítette az egri intézmény választását.

A saját vállalkozásnál tevékenykedők esetében jelentős a korábbi döntésüket „jó”-ra értékelők száma.

Az előbbieket vizsgálhatjuk más irányból is. Mint már szó volt róla, a három felsővezető „ötösre” értékelte az egri főiskola választására irányuló döntését. Az „átlag-osztályzat” tekintetében a középvezetők következnek 4,28-as értékeléssel. Ezután következnek a beosztottak a maguk 4,19-es átlagosztályzatával, végül a saját vállalkozásuknál tevékenykedők, akik kereken négyesre minősítették a főiskolánk választására irányuló döntésüket. Összességében 4,2 a válaszolók átlagosztályzata, amiből arra lehet következtetni, hogy a főiskola elvégzése után is jónak minősítik azt a döntésüket, hogy a mi intézményünket választották. Ennek alapján megfogalmazható lehet az a megállapítás, miszerint **megfelelő stratégiai cél lehet a jelenlegi oktatási színvonal megtartására irányuló törekvés.**

Néhány következtetés

Volt hallgatóink előbbieken bemutatott vélekedése több következtetés megfogalmazását teszi lehetővé. Mindenekelőtt következik a fentiekből a képzés gyakorlatorientáltságának fokozása. Ez jelenti az egyes tanegységek tartalmi megújítását, de a szakmai gyakorlatok rendszerének teljes átalakítását, a hallgatók „üzemi” tevékenységének tartalmi előkészítését is. Kialakíthatók javaslatok a tantárgyi kínálat módosítására, és a szakstruktúra változtatására is. (E javaslatok részletes megfogalmazása azonban nem e cikk feladata, itt csak jelezzük az ezirányú indítást.)

Alkalmazott oktatási módszereink is megújítandók, és kiegészítendők olyan elemekkel, amelyek révén a hallgatók önálló, illetve kis team-ekben történő munkavégzése, valamint prezentációs készségük fejlesztése valósul meg. (Széles körben kell alkalmazni azt a módszert, amit a neveléstudományi szakemberek projekt-pedagógiának neveznek: kijelölt team több héten át önállóan kutat, elemez valamely jelenséget, majd eredményeikről megadott időpontban beszámolnak a csoport egészének, nyilvános vitában védve meg álláspontjukat.)

Végezetül fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a főiskolán folyó oktatás átfogó szemléletváltására is szükség van. Arra nevezetesen, hogy ne „egyes” ismereteket oktassunk, ne „bizonyos” képességek megerősítését gyakoroltassuk,

hanem valóban kompetencia-fejlesztést végezzünk, tehát a szó átfogó értelmében vett „hozzaértést” alakítsuk ki, amennyire csak lehet, **a szakma jó színvonalú végzésére, és az értelmiségiként való tudatos létre készítsük fel hallgatóinkat.** Összekapcsolódó, átfogó kompetencia-rendszerben kell tehát gondolkodnia minden oktatónak. A kompetencia-fejlesztésben együtt kell működnie a köz- és felsőoktatásnak, az egyes egyéneknek, a munkaadóknak és a társadalom egészének is. Ugyanakkor azonban – mint ahogyan ezt egy tanulmány szerzői kollektívája megállapítja – „az sem biztos, hogy minden igényelt kompetenciára fel kell készíteni a munkavállalót. Elképzelhető, hogy érdemesebb a munkaadókat olyan munkakörnyezet kialakítására készíteni, amely adott kompetenciákat (pl.: stressztűrés, „nagy munkabírás”) nem, vagy a jelenleginél kisebb mértékben igényel.” (Berde et al. [2006], 15.o.) A kompetencia-fejlesztés tehát több oldalú kötelezettség. Az oktatási intézmények feladata, hogy alkalmazkodjanak a gazdasági szféra által igényként megfogalmazott elvárásokhoz, a gazdasági szféra felelőssége viszont az, hogy ezek az elvárások reálisak, egy élehető (és nem önkizsákmányoló magatartásra inspiráló) munkakörnyezet feltételei, kihívásai legyenek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BERDE Éva – CZENKY Klára – GYÖRGYI Zoltán – HÍVES Tamás – MORVAY Endre – SZEREPI Anna [2006]: Diplomával a munkaerőpiacon. FKI, Budapest.
- CSEKEI László [2007]: Pályakezdő diplomások helyzete Németországban Országos Felsőoktatási Információs Központ, jan. 15. www.felvi.hu (letöltve: 2007. 02.13.)
- Foglalkozási-szakmaszerkezeti előrejelzés 2015-re [2007]. Készítette a 3K CONSENS IRODA kutatócsoportja (Kutatásvezető: Dávid János).
- GYÖRGYI Zoltán [2004]: Friss-diplomás fiatalok a munkaerőpiacon. Educatio I., Budapest.
- KAKUKNÉ Katona Ágnes [2003]: Pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyei és lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. www.ofakht.hu
- NAGY Mária [2006]: Pályakövetéses vizsgálat az Eszterházy Károly Főiskolán, I. szakasz – Gyorsjelentés.
- NAGY Mária [2007]: Pályakövetéses vizsgálat az Eszterházy Károly Főiskolán, II. szakasz – Gyorsjelentés.

PAPANEK Gábor [2007a]: A felsőfokú végzettségűek „tudás-vagyona” és a munkaerő-piaci igények Észak-magyarországon című kutatás célja, módszerei. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.

PAPANEK Gábor (szerk.) [2007b]: Gyakorlati vállalkozási ismeretek. PR-EDITOR KFT.

Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra

A munkaerőpiac jellemzői

Az európai térség globális versenyképességét növelni akaró célkitűzések kiemelt szerepet tulajdonítanak a felsőoktatásnak. A felsőoktatás sajátos szolgáltatást nyújt, mint ahogyan a munkaerő-piac – szemben néhány más piaccal –, számos sajátossággal rendelkezik. Ezek közül az elemzők rámutatnak arra, hogy a munkaerő-piacokon több olyan piaci szegmens található, amelyek között a mobilitás csekély. A munkaerő-piac sok tekintetben rugalmatlanabb is más piacoknál, így mind a kínálati, mind a keresleti oldalon viszonylag lassú az alkalmazkodás. Ugyanakkor a munkaerő-piac általában kevésbé átlátszó és a piac mindkét oldalán nagy az információhiány. Ennyiben az egyensúlytalanság bizonyos mértékig természetesnek tekinthető.

A magyarországi helyzetet tekintve egyre inkább érzékelhető, hogy a munkaerő-piaci egyensúlytalanság mértéke a természetesnek tekinthető szintet jelentősen meghaladja, a képzési és foglalkoztatási struktúra inkongruenciája jelentős terheket ró a gazdaság egészére és a társadalom egyes tagjaira. A munkaerő-piacon tevékenykedők egyharmada országosan nem a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik. Ez az arány jellemző a felmérésünkben szereplő fiatal diplomásokra is jelentős differenciák mellett. (Felmérésünkben szereplő tanár-képzési szakokon végzett hallgatóink körében például több mint 46%.)

A magyarországi felsőoktatási intézmények képzési struktúrájára a piaci orientáció hiánya jellemző. A képző intézmények rögzült képzési struktúrája, a felvételi keretek felülről történő szabályozása, az eddig erősen korlátozott átjárhatóság a szakok között, a munkáltatók képzési struktúrára vonatkozó információ-hiánya mind a piaci orientáció ellenében hat. A továbbtanulók sem hoznak sok esetben munkaerő-piaci szempontból ésszerű döntéseket. Inkább tudomásul veszik, hogy a mai magyar munkaerő-piacon annál nagyobb az esély az elhelyezkedésre, minél magasabb szintű végzettséget szerez valaki. A statisztikai adatok ezt szemléletesen bizonyítják is.

¹ Zám Éva CSc, dékán, főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

1. táblázat: Nyilvántartott álláskereső, 2006. december

Régiók	Legfeljebb 8 osztályt végzett (fő)	Középfokú végzettségű (fő)	Diplomás (fő)	Pályakezdő (fő)
Közép-Magyarország	12 318	24 404	4 741	2 178
Közép-Dunántúl	12 743	20 555	1 613	2 636
Nyugat-Dunántúl	10 199	16 477	1 589	1 864
Dél-Dunántúl	25 530	27 531	1 797	4 710
Észak-Magyarország	41 883	41 159	2 332	9 186
Észak-Alföld	46 825	46 468	3 229	10 534
Dél-Alföld	23 513	35 795	2 738	5 787
Ország összesen:	173 011	212 389	18 039	36 895

Forrás: Magyar régiók zsebkönyve. 2006. 13. oldal

Így a továbbtanulási döntés előtt állók azzal kevésbé foglalkoznak, hogy azt a magasabb szintű végzettséget milyen szakterületen lenne célszerű megszerezni. Igaz, ehhez az információk is szűkösek. Inkább azt vizsgálják, miben van esélyük, milyen szak a „trendi”. A nemzetközi tapasztalatok azt bizonyítják, hogy versenyképes felsőoktatást csak piacorientált felsőoktatással lehet csinálni. Ez tette igazán sikeressé az amerikai felsőoktatási rendszert is. (Berács [2006])

Magyarország a modern piacgazdaság kezdő lépéseit teszi csupán. Hosszabb idő szükséges ahhoz, hogy a felsőoktatás intézményei is piacorientált szervezetként működjenek, melyek a rendszerváltás után súlyos fejlesztési problémákkal küzdöttek és küzdenek ma is, versenyképességük jelentősen visszaesett. „A felsőoktatás fejlesztése nélkülözte a szakszerű előkészítő munkát, különösen a prognosztizálást.” (Polonyi – Timár [2006])

A képzés hiányai

A vizsgálatban szereplő észak-magyarországi cégek, intézmények által foglalkoztatott középfokú végzettségűeknek tehát közel egyharmada nem a szakmai végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik. (Érdekes, hogy a mikrovállalkozások esetében jobb a megfelelés, mint a nagyvállalatok körében.) Célszerű azt is észrevenni, hogy nem elég Magyarországon makroszinten feltételezhető munkaerő-piaci egyensúlyra törekedni, hiszen az komoly egyensúlytalanságokat

hordozhat az ország bizonyos régióiban, vagy a gazdálkodó szervezetek bizonyos csoportjainál. A munkaerő-piaci egyensúly megteremtése szempontjából tehát az sem mellékes, hogy hol képzik a fiatal diplomást, és hogy az adott térség munkaerő megtartó szerepe vagy elszívó hatása mennyire erős.

A felmérésünkben szereplő cégek, intézmények a képzettségnek megfelelő munkakörben dolgozók minősítését az alábbiak szerint értékelték.

2. táblázat: A diplomás dolgozók szakmai ismereteinek minősítése a vállalatok által elvárt tudás alapján Észak-Magyarországon, 2006

Munkakörök	Minősítés
Műszakiak	4,2
Közgazdászok	4,3
Jogászok	4,7

Forrás: saját szerkesztés

A diplomások szakmai ismereteit a megkérdezett vállalatok jónak ítélték ágazonként eltérő eredményekkel. A hiányzó gazdasági tudáselemek rangsorában a gazdasági-jogi ismeretek foglalják el az előkelő első helyet, ami minden bizonnyal annak tulajdonítható, hogy a gazdálkodó szervezetek jogi környezete meglehetősen gyakran változik, amit a diplomások képzése valószínűleg nem tud megfelelő gyorsasággal követni. Ezzel kapcsolatban célszerű lenne vizsgálni, hogy a probléma megoldásában mi az alap- és mesterképzés, és mi a továbbképzés dolga.

Komoly gondot jelent, hogy Magyarországon a munkáltatók többsége nem tudja behatárolni az egyes szakterületekhez (még inkább azok felsőoktatásban megjelenő szakjaihoz, szakirányaihoz) kapcsolódó tudástartalmakat. Emeljük ki például a Bologna előtti szakstruktúrában a közgazdász diplomák közül a pénzügy, a gazdaságinformatika vagy az üzleti kommunikáció szakot. Mindháromnak köze van az üzlethez, de mennyire más képzési tartalmakat takar! Vagy vegyük például a legtöbb gazdasági képzést folytató intézmény képzési palettáján meglévő gazdálkodási szakot, mely felmérésünkben is szerepel. Mint ahogy a szak neve is mutatja, a gazdálkodás széles területének alapvető összefüggéseivel ismerkedik meg a hallgató a szak keretében. Különösen kiváló e képzettség a kis és közepes vállalkozásokban (ahol kevés a gazdálkodás egy-egy funkciójára specializálódott diplomás, de aki van, annak a gazdálkodás közel egészét kell látnia). De ha valaki ezzel a végzettséggel könyvelő irodában, vagy például bankban kíván elhelyezkedni, vagy egy nagyvállalat humán erőforrás gazdálko-

dását irányító területen, minden valószínűség szerint további speciális ismeretekre lesz szüksége. Hiszen a fenti munkakörökben az említés sorrendjében a pénzügy-számvitel, a humán szervező-személyügyi szervező szakok az adott munkaköröknek leginkább megfelelőek, nem a gazdálkodási szak (igaz, más szempontból más munkakörökben viszont az e szakon végzetteknek vannak előnyeik).

Ha az érdekeltek megfelelő információk birtokában döntenének, akkor tudnák, hogy megközelítően mit várhatnak a munkáltatók a bizonyos szakon/szakokon végzett hallgatóktól és mit a munkavállalók olyan munkaköri elvárások alapján, amelyre képzettségük nem a legmegfelelőbb.

Egy álláshirdetések elemzését végző tanulmány szerint jelenleg Magyarországon a munkáltatók alig tesznek különbséget hirdetéseikben a főiskolai és az egyetemi szintű végzettség között. (Foglalkozási szakmaszerkezet előrejelzés 2015-re.) A fiatal diplomások továbbtanulását pedig általában nem a munkaterületi specializáció, hanem a munkaerő-piaci negatív helyzettel történő szembe-sülés ösztönzi. Egy FIDÉV felmérést elemző tanulmány szerint „az 1998-1999-ben végzett fiatal diplomások több mint fele szerzett újabb diplomát 2004-ig, a főiskolai diplomával rendelkezők 56%-a, az egyetemi végzettségűek 57%-a.” (Galasi – Varga [2006])²

Ha figyelembe vesszük, hogy a mai pályakezdők kb. 40 évet töltenek el a munkaerő-piacon, akkor könnyű belátni, hogy nincs az a jós, aki megmondhatná, hogy milyen szakmastruktúrában kellene képezni a felsőoktatás hallgatóit. Rövidebb távon természetesen lehet a munkaerő-piaci igények és egyéni szakmai sikeresség szempontjából a jelenleginél jobban dönteni – hiszen az sem mindegy, hogy szakmai életünk során négyszer vagy esetleg nyolcszor kényszerülünk szakmaváltásra –, de ehhez biztosabb információkon alapuló döntésekre van szükség. Azokkal a kutatókkal értek egyet, akik vallják: „Az oktatás-

² „...az első végzettségtől különböző szakcsoportban nagyobb valószínűséggel szereznek újabb diplomát azok, akik korábbi tanulmányaikat kevésbé preferált szakon / intézményekben folytatták, függetlenül a kezdeti munkaerőpiaci sikerességtől. ... A második diplomával azonos szakcsoportban történő továbbtanulás valószínűségére nem hat, hogy a fiatal első diplomáját preferált, vagy kevésbé preferált intézményben/szakon szerezte-e, növeli viszont e tanulmányok valószínűségét, ha induló keresete alacsonyabb, mint a hozzá hasonló társaié, ha főiskolai szintű az első diplomája és ha az első diploma a közgazdasági, vagy természettudományi szakcsoportba tartozik. Ezek a tanulmányok már rövid távon is kereseti nyereséghez vezetnek, és pozitív hatásuk a foglalkoztatásban is megmutatkozik.” (Galasi – Varga [2006])

politikusoknál általában jobb döntéseket hoznak (hoznának)³ azok, akik számára a tét a saját sorsuk.” (Figyelő, [2007])

A felsőoktatási intézményekben megszerzett tudás hasznosíthatóságát illetően a társadalom ítélete jelenleg rosszabb, mint a felhasználóké.

3. táblázat: Ön szerint a mai magyar felsőfokú intézményekben szerzett ismeretek mennyire hasznosíthatók a munkavégzés során?

Megnevezés	Válaszok %-os megoszlása
A gyakorlati igény és az oktatás egyáltalán nincs összhangban	9
Csak további kiegészítő tanulmányok és további gyakorlati ismeretek megszerzésével együtt hasznosíthatók	41
Az oktatás csak a gondolkodásra tanít, a gyakorlatban hasznosítható ismereteket kevésbé ad	23
Nagyon jól hasznosíthatók	16
Nem tudja, nem válaszol	10

Forrás: Mennyit ér a diploma? Heti Válasz, 2007. október 25. 50. oldal.

A Szonda Ipsos 2007. szeptemberi reprezentatív felmérése alapján

A megítélésben minden bizonnyal nem csak a szakmai elvárásoknak való megfelelés szerepel.

Jó lenne tudni, hogy a fenti véleményt a felsőoktatásba vetett hit bizonytalanságai, vagy a magyar gazdaság teljesítőképességének jelenlegi negatív megítélése, vagy a jövőbeli folyamatok átláthatatlansága táplálja. Vajon mi az, ami a felsőoktatás „sara” és mi a politika és romló gazdasági versenyképességünk

³ „Munkaerő-piaci előrejelzéseknek és a hozzájuk kapcsolódó információknak számos országban már viszonylag hosszabb ideje kialakult intézményrendszere van. Elsősorban az Amerikai Egyesült Államokat, Ausztráliát, az Egyesült Királyságot, Hollandiát, Kanadát és Németországot szokás említeni, mint olyan országokat, ahol az előrejelzések és a hozzájuk kapcsolódó információk források rendszere leginkább kiépült. ... A különböző országokban az adott tevékenységek súlypontja más és más. Az előrejelzések eredeti tervezési funkciója gyakorlatilag mindenütt megszűnt, ehelyett két funkció tűnik hangsúlyosnak: a szakpolitikai (policy) és az információs funkció. Az első azt jelenti, hogy az előrejelzések a szakpolitikákat alakító szervezetek számára készítenek javaslatokat, illetve szolgáltatnak információkat. A második esetben az előrejelzések célja, hogy elsősorban a fiatalok (illetve családjaik), valamint az oktatási intézmények és a vállalatok számára nyújtsanak támpontot az aktuális, illetve a várható munkaerő-piaci helyzet megértéséhez, illetve bizonyos választási lehetőségek munkaerő-piaci szempontú értékeléséhez.” (Galasi – Varga [2006])

„asztala”? Ahhoz, hogy a kívánatos folyamatok beindulhassanak tisztázni kellene, hogy kinek, kiknek a cselekvés-kényszeréről van szó. Nem elég a gazdaság és a felsőoktatás alacsony szintű szakmai együttműködési készségét – ami önmagában igaz – és a felsőfokú képzés torz képzési struktúráját emlegetni, hiszen e folyamatokat valamilyen jogi-, üzleti környezet motiválta, gyakran kényszerítette.

Hosszabb távon a technológia korszerűsödésével, a hatékonyabb szervezeti-szervezési megoldásokkal, a munkakultúrában bekövetkező változásokkal, demográfiai stb. hatásokkal olyan módosulások mennek végbe a foglalkoztatási struktúrában, amely a szakmai struktúra jelentős átalakulásait követelik. E helyzetben tényleg „nem az a legfontosabb, hogy mennyiben illeszkedik a kereslethez a végzettek szakmai struktúrája, ... hanem hogy rendelkeznek-e azokkal az alapkészségekkel, amelyek az alkalmazkodásra, a folyamatos fejlődésre képessé teszik a munkavállalót. (Téveszmék a túlképzésről. Figyelő, 2007.)

Ezeknek az alapkészségeknek jelentős része viszont nem sajátítható el pusztán elméleti-szakmai ismeretekkel, hanem szükséges hozzá megfelelő szakmai gyakorlat is. Ha ezekkel az alapkészségekkel a munkavállaló pályakezdőként nem rendelkezik, akkor joggal érzik a munkáltatók, hogy a felsőfokú végzettségük kevésbé felelnek meg kívánalmaiknak. (Természetesen nem állítom, hogy a munkáltatók elvárásai időnként nem túlzottak és azt sem, hogy a munkáltatók egy részének nem éppen korszerű szemléletét tükröző gyakorlat nem járul hozzá ahhoz, hogy ezek az alapkészségek a mai pályakezdőknél gyakran hiányoznak.)

Milyen alapkészségek szükségesek?

- kommunikációs készség (anya- és idegen nyelven szóban és írásban)
- vállalkozási készség (motiváció, kockázatvállalási hajlandóság)
- alapszintű elemző készség
- adminisztrációs készség
- alapszintű vezetői készségek (szervezőkészség, döntéshozatal, problémamegoldás)

Vagyis olyan dolgokról van szó, amelyek szakmai ismereteink birtokában személyes kompetenciáink szűrőjén, a gyakorlás során válhatnak készséggé. Ha a három elem (szakmai tudás, gyakorlat, személyes kompetenciák) bármelyikében súlyosabb problémák adódnak, akkor a készségekben természetes módon hiányok keletkeznek.

Egy, az észak-alföldi régióról készült felmérés szerint a vállalati szakemberek az alábbi kompetenciák fontosságára hívták fel a figyelmet.

4. táblázat: A felsőoktatásban kifejlesztendő kompetenciák fontossága a vállalati szakemberek véleménye szerint

Megnevezés	Átlagpontoszám
Szakmai felkészültség	4,5
A legmodernebb ismeretekkel való rendelkezés	4,0
Széleskörű alapismeretek	4,0
Erős gyakorlati képzettség	4,2
Nagy tudásbázis	3,6
Piaci, üzleti ismeretek	3,9
Speciális szakmai ismeretek	4,0
Erős elméleti alapok	3,8
Problémamegoldó készség	4,6
Terhelhetőség, jó időgazdálkodás, stressztűrő képesség	4,5
Tanulási, fejlődési készség	4,4
Kommunikációs képesség	4,4
Üzleti tapasztalat	3,4
Csapatmunkára való nyitottság, alkalmasság	4,2
Felelősség a munkában	4,8
Határozottság, talpraesettségek	4,4
Idegen nyelvtudás	4,3
Lojalitás a vállalathoz	4,2
Önálló munkavégzés	4,6
Magasfokú erkölcsi mércék betartása	4,2

Forrás: Polonyi István: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata – egy empirikus kutatás néhány tanulsága. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. Konferenciakötet. 2007. 1. kötet. 255. old.

Az észak-magyarországi régióban végzett felméréseink szerint a vállalatok által leggyengébbnek ítélt képességelemeket az alábbiakban összegezzük.

5. táblázat: A leggyengébbnek ítélt készségek megoszlása

Megnevezés	Százalék
Adminisztrációs	15
Vállalkozási	19
Elemzési	21
Kapcsolatépítési	9
Kommunikációs	8
Vezetői	16
Egyéb	12
Együtt:	100

Forrás: saját szerkesztés

Természetesen a megítélések ismét erősen szóródnak a vállalati méret és az ágazat szerint.

E készségeknek különböző szintjeit érhetjük el pályánk során, de már felsőfokú végzettségű pályakezdőként rendelkezünk kell bizonyos szinten ezekkel a készségekkel. Nem ugyanaz a szint várható el egy pályakezdőtől pl. a kommunikációs készségek vagy az elemző készség terén. Ez utóbbi ugyanis többek között nagymértékben függ a végzettség szintjétől, valamint a munkában eltöltött gyakorlati időtől, a munkahelyként szolgáló szervezet nagyságától, bonyolult kapcsolatrendszerétől, a betöltött munkakörtől stb. A fejlett gazdaságok gazdálkodó szervezetei elemzőnek általában „... olyan PhD-seket keresnek, akik igazi egyéniségek – azaz olyan embereket, akik értenek a matematikához, statisztikához ... de az üzleti nyelvet is beszélik” (Harward Business Manager, 2006. július-augusztus), vagyis átlátják a vállalkozás egészét, ismerik a piac motivációit. Ez a szint nem a pályakezdőké és nem a pusztán alapképzettséggel rendelkezőké. De ismerniük kell az egyszerűbb elemzési módszereket és használatukban készséget kell szerezniük nekik is. Ugyanakkor például értelmesen, logikusan fogalmazni, helyesen írni pályakezdőként is szükséges. S itt egy további probléma, hogy a felsőoktatás mennyire igényli, követeli és fejleszti ezeket a készségeket. A munkavállalók megfelelő kommunikációs készségét a munkaerő szükséges készségeinek rangsorában mind a munkáltatók, s mind a munkavállalók előkelő helyre sorolják. Jelenleg mégis az a jellemző, hogy nem csupán idegen nyelven, de anyanyelvi területen is e készségeknek csupán alacsony szintjével rendelkezik a pályakezdőknek egy jelentős része. Ez összefügg a felsőoktatás tömegesedésével, a közoktatás nemzetközi megméréstetésben is drasztikusan romló eredményességével (gondoljunk csak például a szövegértést mérő tesztek eredményeire a magyar gyerekeknél), de társadalmi, szociális tényezőkkel is. Vagyis bizonyos készségek nem elsősorban a felsőoktatásban kellene, hogy kifejlődjenek (az életkori sajátosságokat figyelembe véve vannak, amelyek ott már alig fejleszthetők), s a magyar felsőoktatás ma még egyébként sem akar / tud átvenni közoktatási feladatokat.

Felmérésünkben a pályakezdők gyakorlati ismereteiket és készségeiket elégtelennek, kommunikációs készségüket alacsony szintűnek és konfliktustűrő képességüket gyengének minősítették. Nincsenek hozzászokva a team munkához, érvelésük, érdekérvényesítő képességük gyenge, ők maguk is elismerik, hogy sok esetben nem elég pontosak, megbízhatóak a munkában. Idegen nyelvismeretük használhatósága bőven hagy kívánnivalót. Volt hallgatóink az alábbi kompetenciákat tartják a leginkább használhatónak.

6. táblázat: A munkahelyen leggyakrabban használt képességek, készségek

Megnevezés	A mintában szereplő hallgatók válaszainak megoszlása (%)
Önálló munkavégzés	32,04
Kapcsolatépítés, kommunikáció	31,81
Innovatív gondolkodás	19,16
Elemző készség	7,64
Egyéb	9,35
Együtt:	100 %

Forrás: A pályázat részét képező empirikus vizsgálat adatai

Amikor kísérletet teszünk intézményi feladataink meghatározására, akkor mind a felhasználók (munkáltatók), mind a volt hallgatók (jelenlegi munkavállalók) véleményeit elemezve célszerű eljárunk.

Minden felsőoktatási intézmény fontos feladata, hogy megfelelő információkkal rendelkezzen elsősorban saját régiója társadalmi-gazdasági helyzetét és a változások tendenciáit illetően.

Célszerű folyamatosan nyomon követni a régió középiskoláinak várható kibocsátásait, a gazdasági szervezetek számának alakulását, gazdaságfejlesztési terveiket, a diplomások szakmai összetételére vonatkozó igényeiket. A gazdasági környezetre, a társadalmi jólétre, a társadalom tagjainak kulturáltságára ható tényezők ismerete nélkül a régió innovációs folyamatainak mélysége, sebessége, milyensége is nehezen prognosztizálható.

A vidéki felsőoktatási intézmények hallgatóik jelentős részét a környező régiókból merítik (az EKF hallgatóinak 53,5%-a származik az észak-magyarországi régióból) és végzett hallgatóinak egy része itt helyezkedik el. A magyarországi jövedelmi viszonyok kevésbé teszik lehetővé, hogy a pályakezdők családjuktól távol keressenek lakhatási lehetőséget. Azt rendszerint azok teszik, akik máshol kényszerülnek munkát, boldogulást keresni. Sajnos az észak-magyarországi régióban erre gyakran kerül sor, hiszen a térség az ország legkevésbé versenyképes régiói közé tartozik, az egy főre jutó GDP tekintetében az észak-alföldi régió után a második legrosszabb helyezéssel bír.

Megdöbbenőbbek azok az észak-magyarországi régióra vonatkozó adatok, amelyek arra utalnak, hogy a továbbtanulni szándékozó fiatalok már a felsőoktatási tanulmányaikat is igyekeznek a régión kívülre helyezni, annak ellenére, hogy az a felsőoktatási szakstruktúrának széles spektrumával rendelkezik.

7. táblázat: Felsőfokú oktatás néhány jellemzője, 2006-2007.

Régiók	Nappali tagozatos hallgatók megoszlása az intézmény székhelye szerint (%)	Nappali tagozatos képzésben részt vevő hallgatók megoszlása lakóhely szerint (%)
Közép-Magyarország	46,9	28,9
Közép-Dunántúl	7,4	10,5
Nyugat-Dunántúl	6,8	10,0
Dél-Dunántúl	9,0	9,3
Észak-Magyarország	6,5	12,3
Észak-Alföld	12,4	15,7
Dél-Alföld	11,0	13,3
Együtt:	100,0	100,0

Forrás: A magyar régiók zsebkönyve. 2006. 31. oldal adatai alapján számított mutatószámok

Vajon mi vár, mi várhat a régió munkaerő-piacára ott, ahol a felmérésben szereplő szervezetek kétharmada nyilatkozott úgy, hogy nem kíván a következő években újabb diplomásokat foglalkoztatni, ahol vannak olyan szervezetek, de ágazatok is, ahol alig lehet diplomás munkaerőt találni a tudástársadalomként emlegetett XXI. század elején?

Mi vár e régió felsőoktatási intézményeire és távlatilag társadalmára, kultúráltsági szintjére, gazdasági felemelkedési lehetőségeire, ahol jelenleg a családok 46%-ában egyetlen kereső sincs, s 36%-ában csupán egy kereső található. (2005. évi mikrocenzus adatai.) Nem árt tehát tisztában lenni felsőoktatási intézményünk gazdasági-társadalmi környezetével, amikor értékeljük felmérésünk adatait és meghatározzuk a jövő tennivalóit.

Mit tesz az Eszterházy Károly Főiskola?

A képzési struktúra várható változásai

A fentiekből adódóan és a várható tendenciák alapján valószínűsíthető, hogy az intézmény a képzéséhez tartozó **tudományterületeket középtávon nem lesz képes bővíteni**. Továbbra is marad a bölcsész, a természettudományi-, a gazdaság- és egyes más társadalomtudományi-, a sporttudományi- és bizonyos művészeti képzések kínálata.

A tanárképzés a Bologna rendszerű képzésre történő átállással visszaszorul, arányaiban lényegesen **veszít korábbi súlyából**. A tanárképzés a jövőben mesterszakon történik, **e szak elérését lehetővé tevő alapképzésben** viszont a továbbiakban is jelentős szerepe lesz az intézménynek. Ezen alapképzési szakokban – az intézmény által megszerezhető mesterszakok függvényében – is **várható bizonyos „átrendeződés”**.

Azokon a szakokon, amelyek nem tudják önállóan elismertetni magukat (csupán alapképzéssel, mesterszakos továbblépési kényszerek nélkül) **valószínűsíthetők a főiskolák jelentősebb hátrányai** az egyetemekkel szemben. Sajnos a Bologna rendszerű képzés magyarországi megvalósítása a képzések minden területén a főiskolák háttérbe szorítását eredményezik, de ez még fokozottabban igaz az egyébként is jelentős túlképzéssel rendelkező tanárképzésre.

Hosszabb távon – úgy vélem – a természettudományi képzések szaksztruktúrájában várhatók elsősorban további **eltolódások**, amely a programozó matematikus szakkal megindította a tanárképzéstől függetlenedni képes természettudományi képzések sorát.

A bölcsész tudományi képzések várhatóan növelni fogják a tanárképzésen kívül is hasznosítható kultúrátartalmakat, mely képessé teszi a leendő munkavállalót több területen is a jó színvonalú, kulturált ügyintézésre.

Remélhetően **megerősödnek és bővülnek a gazdaság- és más társadalomtudományi képzések** a régió igényeinek is megfelelően.

Változások a képzési tartalmakban

➤ *Gyakorlati ismeretek*

Az egyes szakok alapvető képzési tartalmát Magyarországon a kormányrendeletben meghatározott képzési és képesítési követelmények (továbbiakban: KKK-k) határozzák meg. A képzés alapvető ismerettartalmát, főbb arányait, a kialakítandó kompetenciákat tehát az intézmény saját hatáskörben nem változtathatja meg, az veszélyeztethetné az adott szak intézményi akkreditációját. Bizonyos mozgásteret természetesen van az intézményeknek a választható tantárgyi kínálat meghatározásában, és ennél is nagyobb az önállóság a konkrét tananyagtartalmak és módszerek megválasztásában. Itt **a tananyagtartalmak gyakorlati jellegének növelését** kell elsősorban említenem. Alacsony arányuk ugyan nem magyar sajátosság. Az Egyesült Államok üzleti iskoláinak elemzésével foglalkozó tanulmány (összehasonlításuk a magyar felsőoktatás üzleti képzéseivel nem egyszerű az eltérő képzési szisztéma miatt, de a lényeg ugyanaz!) kiemelni: az üzleti iskolák „ahelyett, hogy önértékelésüket arra

alapoznák, mennyire kompetensek végzett hallgatóik, vagy az oktatóik, mennyire ismerik az üzleti teljesítmény fontos motorjait, kizárólag a tudományos kutatás eredményei alapján értékelnek. ... A visszatérés a szakiskola paradigmához katasztrófához vezetne. Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy újra egyensúlyba kellene hozni a tudományos szigort és a gyakorlati relevanciát. ... Nem az a gond, hogy az üzleti iskolák magukévá tették a tudományos szigort, hanem az, hogy elvetették a tudás más formáit.” (Harward Business Manager, 2005. október.)

Az új Bologna rendszerű képzésre való áttéréssel kialakított szakstruktúra és tartalom sajnos e helyzeten inkább rontott.

➤ *Elemzési készségek*

A munkavállalói készségek között kiemelt szerepet tölt be ez a készségelem abból a szempontból, hogy a helyes érdekelismerés, a kiemelt célokat szolgáló prezentáció, a meggyőző érvelés, a team-munka és a kellő érdekvényesítés megfelelő szintű elemzési készség nélkül elképzelhetetlen. Feladatunk tehát a képzési szintnek megfelelő elemzési módszerek egyértelmű meghatározása és a módszerek folyamatos használatának igénye már a képzés folyamán, a tantervben szereplő tárgyak mindazon tartalmainál, ahol arra szakmai lehetőség adódik. Tudomásul kell vennünk, hogy ez **nemcsak a matematika és statisztika tantárgyak dolga!** A gazdasági jelenségek vizsgálati módszereit e tárgyak keretében tanítjuk, de e módszereket a gazdaság- és gazdálkodástudomány minden területe használja. **A hallgatói önálló és team-munkák arányát is növelve a hallgatók elemzési készségét fejlesztenünk szükséges.**

➤ *Kommunikációs készségek*

Ezeket a készségeket – ha azok mint korábban láthattuk, nagyon alacsony szintűek is – folyamatosan használtatni kell, ellenkező esetben még a meglévők is „sorvadásnak” indulnak. Bővíteni kell a képzésben az idegen nyelvű szakmai modulok körét. Ahol erre megfelelő szakmai felkészültség van és a források is rendelkezésre állnak, ott a teljes szak idegen nyelven történő oktatását célszerű megoldani.

Bővíteni szükséges a külföldi részképzésben résztvevő hallgatók számát és az oktatócserét. Csak így érhető el, hogy a hallgatók a munkaerő-piacra kilépve használható szakmai idegen nyelvtudással rendelkezzenek.

➤ *Kiegészítő szakmai tartalmak*

Hallgatóink valamely szakon kezdik meg tanulmányaikat, a szakhoz a KKK-ban meghatározott tartalmat sajátítják el. Munkaerő-piaci mobilitásuk jelentősen növelhető, ha bizonyos kiegészítő szakmai ismeretekre tesznek szert, melyeket az adott szakon belül nem áll módjukban megszerezni. Felmérésünkéből is látható, hogy például azok a hallgatók, akik tanárszakon végeztek, közel 50%-uk nem tanári pályán helyezkedett el. Nyilvánvaló, hogy munkaerő-piaci beilleszkedésüket nagymértékben megkönnyítette volna, ha a szakos tanulmányaik mellett bizonyos üzleti ismeretekre, adminisztrációs készségekre, szaknyelvi ismeretekre is szert tehettek volna. Erre az intézményen belül lehetőség van, e **kiegészítő szakmai tartalmak bővítését és elfogadottságát** szükséges ösztönözni.

➤ *Korszerűség, minőség*

A fenti keretek között mindennél fontosabbnak tartom a **szakmai tartalmak korszerűségének folyamatos biztosítását és mélységének képzési szinthez kötött egyértelmű meghatározását**. A minőségi szakmai képzés, az átlátható, egyértelmű követelmények, az intézményválasztásban legalább annyira fontosak, mint a hallgatók szolgáltatást igénybe vevő egyénekként kezelése a képzés egész folyamatában.

Ezért is értékeljük igazán nagyra volt hallgatóink véleményét felsőoktatási intézményválasztásukról.

8. táblázat: A mintában szereplők értékelése az egri főiskola melletti döntésükről

Osztályzatok	A válaszadók megoszlása (%)
Jeles	35
Jó	46
Közepes	17
Elégséges	2
Elégtelen	0
Együtt:	100

Forrás: saját szerkesztés

➤ *Gyakorlati képzés*

A felsőoktatás tömegesedésével, valamint az állami nagyvállalatok jelentős részének privatizációjával a korábban elfogadható színvonalúnak minősített gyakorlati képzések hatékonysága jelentősen csökkent. A mikro- és kisvállalatok, amelyek a gazdálkodó szervezetek jelentős többségét adják, csupán korlátozott szerepet játszanak a gyakorlati képzési helyek biztosításában. Jelen-

tős részük nem szívesen fogad gyakorló hallgatókat, nem is tud megfelelő szakmai irányítást biztosítani számukra, korlátozott mértékben vannak jelen a különböző munkafeladatok, amelyekkel a hallgatóknak meg kellene ismerkedniük. A gyakorlati képzés igazi terepét a közepes- és nagyvállalati szektor nyújthatná. Ezek a szervezetek e feladatot vállalják is, de az irányításban gyakran kevés a tudatos elem, sok területen nem a hallgató szakjának megfelelő gyakorlási lehetőséget nyújtja, nincs a szervezeteknek megfelelő érdekeltségük a gyakorlatok irányításában és általában a magyarországi vállalatok társadalmi felelősségvállalásának szintje is ma még messze elmarad a fejlettebb gazdaságokra jellemző színvonaltól. Nincs kialakult jól működő kapcsolatrendszer a gazdaság szervezetei és a felsőoktatási intézmények között, így ez utóbbiak sem lépnek túl azon, hogy örülnek hallgatóik „befogadásának”, nem akarnak kockázatos (esetleg a befogadást elhárító) szakmai egyeztetésekbe belemenni. E szervezetek egyébként is jóval kevesebben vannak a piacon mint ami a jelenlegi felsőoktatási hallgatói létszám mellett szükséges lenne s a külföldi gyakorlati helyek – bár örvendetesen bővülnek – ma még nem képesek a hazai hiányok pótlására.

Kellőképpen kell viszont értékelnünk, hogy a Bologna folyamat új alapszakjainak egy részében kiemelt szerepet kapott a gyakorlati képzés (műszaki-, üzleti tudományterületek és a tanárképzés szakjai).

Az Eszterházy Károly Főiskolának is ki kell építenie a gyakorlati képzést végző intézmények hálózati rendszerét. Ez a KKK-k szerint jelenleg a tanári mesterszakokat, az üzleti alapszakok közül a gazdálkodási és menedzsment, valamint a turizmus-vendéglátás szakokat, valamint a gazdaság- és természet-tudományhoz kapcsolódó OKJ szakjainkat érinti. (Érdemes megjegyezni, hogy ezen kívül is vannak olyan szakok, ahol bár a KKK nem írja elő, de feltétlenül szükséges lenne gyakorlati képzést beiktatni.)

A felmérésünkben szereplő vállalatok 60%-a eddig is fogadott már szakmai gyakorlóra hallgatót, s ez a szándékuk a jövőben sem változik számottevően. Elemzésünk azt mutatja, hogy a vállalati méret nagyság növekedésével a szakmai gyakorlatos hallgatók fogadási szándéka is nő, a nagyvállalatok körében szinte 100%-os a fogadási készség, a mikrocégek körében ez alig éri el az 50%-ot. Sajnos ez a gazdaság és felsőoktatás közötti kapcsolati forma a jelenben még nem eléggé és nem a tartalmának megfelelően hasznosított. A jövőben **a gyakorlati képzést a képzés részének kell tekinteni** és tudatos szakmai irányítás mellett szerződések alapján végeztetni.

Szolgáltatások fejlesztése

Egy felsőoktatási intézmény hallgatóinak általában sokféle szolgáltatást nyújt. Közülük a munkaerő-piaci alkalmazkodás szempontjából különösen kiemelendő az intézményi karrierirodák, tanácsadók szolgáltatásai. E szolgáltatások között a munkaerő-piaci tendenciákról nyújtott információk, a munkavállalóvá válást segítő tréningek (döntési készségfejlesztés, önismereti tréning, csoportmunkára való felkészítés stb.), a viselkedéskultúra fejlesztéséhez szükséges gyakorlatok mind hozzájárulhatnak a hallgatók pályára történő jobb felkészítéséhez. Ezért szükséges e szolgáltatások körének bővítése főként azokon a területeken, amelyek a szakmai képzés tartalmaiban nem jelennek meg, de elengedhetetlenek a munkaerő-piacon és feltétlenül kívánatos, hogy a hallgatók minél szélesebb köre számára elérhetők legyenek e szolgáltatások.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BERÁCS József [2006]: Oktatási HUB a láthatáron. Logisztikai tapasztalatok tanulságai. Vezetéstudomány, 11. szám.
- DEMETER László [2008]: Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- Foglalkoztatási-szakmaszerkezeti előrejelzés 2015-re. Kutatásvezető: Dávid János. Készítette: 3K Consensus Iroda.
- GALASI Péter – VARGA Júlia [2006]: Hallgatói létszám és munkacső-piac. FKI.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet [2008]: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az észak-magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÉZDI Gábor – VARGA Júlia [2007]: Oktatás és munkaerőpiac. Téveszmék és ártérapiák. Figyelő, 2. szám.
- Magyar régiók zsebkönyve. 2006.
- Mennyit ér a diploma? [2007] Heti Válasz, október 25., 50. oldal. A Szonda Ipsos 2007. szeptemberi reprezentatív felmérése alapján.

- PAPANEK Gábor [2008]: A felsőfokú végzettségűek tudásanyaga és a munkaerő-piaci igények Észak-Magyarországon c. kutatás célja, módszerei. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- POLONYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata – egy empirikus kutatás néhány tanulsága. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. Konferenciakötet. I. kötet. 255. old.
- POLONYI – TÍMÁR [2006]: Az oktatás költségei és finanszírozása. Competitio, március. Debreceni Egyetem.
- TÁNCZOS Tamás [2008]: Diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- Téveszmék a túlképzésről [2007]. Figyelő.
- Thomas H. DAVENPORT [2006]: A vállalatok közötti verseny egyik dimenziója: az analitika világa. Howard Business Manager, július-augusztus.
- Warren G. BENNIS – James O'TOOLE [2005]: Hogyan tértek le az üzleti iskolák a helyes útról? Harward Business Manager, október.

FÜLÖP GÁBOR¹:

Vállalati tapasztalatok és elvárások a fiatal diplomások foglalkoztatásánál

Az elmúlt 15 évben a munkaerő-piaci folyamatokra a gazdasági szerkezetváltás hatásai rendkívüli befolyást gyakoroltak a rendszerváltás után.

A gazdasági transzformáció a 90-es évek végére alapvetően lezárult, hiszen kialakult a domináns privát szféra, ami a foglalkoztatottak döntő részét sikeresen átvette az állami vállalatoktól.

A legjelentősebb változás a külföldi tőke következtében állt elő, megjelentek az ún. multinacionális cégek, ezzel beáramlott a nyugati munkakultúra és ez rendkívüli hatást gyakorolt nemcsak a foglalkoztatás szerkezetére, hanem a képzési struktúrákra, és a felnőttképzésre is.

A külföldi tőke megjelenését a magyar társadalom változó véleménnyel fogadta be, de akkor is látható volt – utólag egyértelműen megállapítható – hogy érdemi modernizációt a magyar gazdaságban a külföldi tőke megjelenése nélkül nem lehetett volna elérni.

A változás egyik jele, hogy megszorodtak a felsőfokú végzettséget igénylő állások, ezzel együtt nőtt a felsőfokú végzettségűek aránya. A termelés és a hatékonyság növekedésével a bérek is folyamatosan növekedtek, amely a kvalifikált munkaerő bérhozámanak növekedését jelentette.

A rendszerváltás utáni években először a GDP és vele együtt a foglalkoztatási szint hirtelen lecsökkent, és az 1990-es évek közepéig érdemi változás nem történt. A fent említett külföldi tőke is részben a vele együtt párhuzamosan megjelenő magyar tőke által létrehozott vállalkozások a foglalkoztatás emelkedéséhez vezettek. A folyamatot jól tükrözi az 1. ábra.

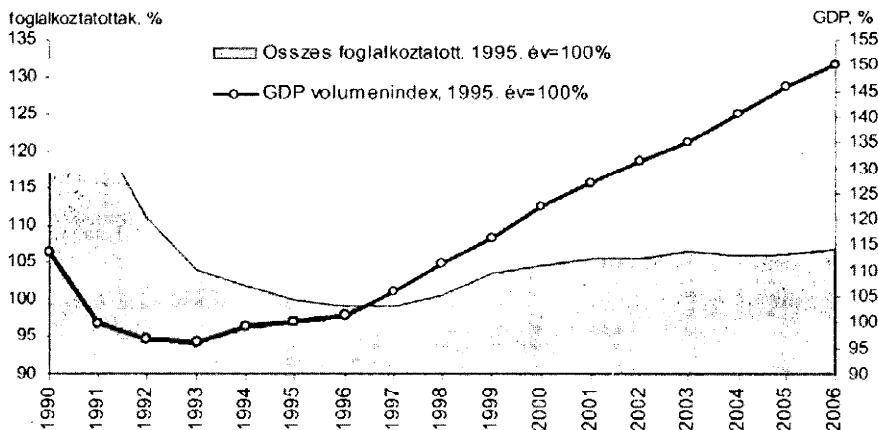
A munkaerő-piaci struktúraváltásban számos jelenség volt tapasztalható az elmúlt másfél évtizedben, melynek hatásai jelenleg is érzékelhetőek a társadalomban. Ezek közül kiemeljük az alábbiakat:

A főiskolát, egyetemet végzettek foglalkoztatási pozíciója javult, megközelítette a fejlett országok foglalkoztatási arányát, jelentős mértékben növekedett különösen az 1990-es évek második felében a felsőfokú végzettséget szerzettek aránya. Radikális mértékben nőtt az IT tudás iránti igény, valamint a nemzetközi

¹ Fülöp Gábor, Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara főtitkára.

cégek megjelenésével a valós nyelvtudással rendelkező közép- és felsőfokú szakemberek iránti igény is.

1. ábra: GDP Volumenváltozása és a foglalkoztatottak számának változása



Forrás: Selmeczy [2007]

A tapasztalatok arra utalnak, hogy az ezredfordulón a diplomások iránti igény némileg visszaesett, ugyanakkor a „tömeges” felsőfokú képzés továbbra is folytatódott, ezért ezen felsőfokú rétegben egyfajta „hígulás” is tapasztalható volt. A túlképzettek aránya ilyen értelemben folyamatosan növekedett. A 90-es évek végén számos szakmában, amiben korábban szakmunkás végzettség is megfelelt követelményként egyre jellemzőbbé vált a diplomások foglalkoztatása.

A kereslet, kínálat egyensúlya egyes területeken, különösen a diplomások területén átmenetileg megbomlott, és az egyre képzettebb diplomások által képviselt munkaerő kiszorította az alacsony képzettségű munkaerőt a munkaerőpiacról. Ezen folyamat hatására az alacsony végzettségű dolgozók egyre inkább kiszorultak a munkaerőpiacról, jelentős részük idő előtti nyugdíjba vonulását kérte, érzékelhetően emelkedett az alacsony képzettségűek tekintetében a munkanélküliség.

Az elmúlt tíz évben érzékelhető volt a foglalkoztatási szerkezet átrendeződése abból a szempontból, hogy a képzettségi igény folyamatosan emelkedett, vagyis a munkáltatók számos foglalkoztatási területen a korábbinál egyre magasabb szintű végzettséget vártak el.

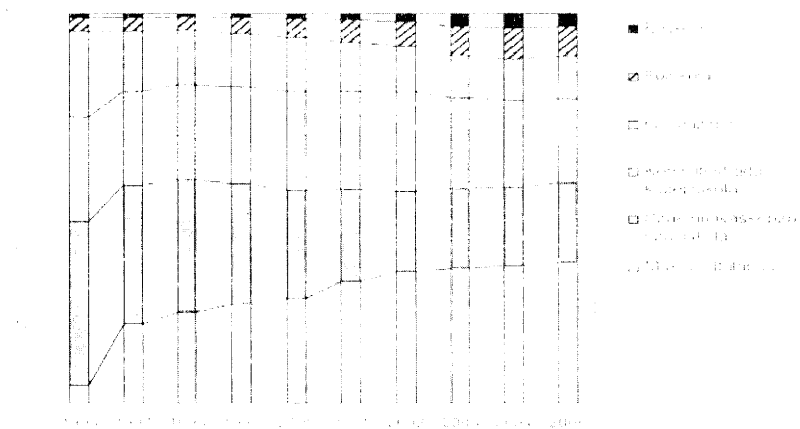
Ezt a folyamatot részben a felnőttképzés szorgalmazásával kívánta a piac és a kormányzat megfordítani, melyre számtalan szakmai és pénzügyi programot

alkalmaztak. A képzettségi elvárások folyamatosan növekedtek, és az új szerkezetű munkaerőpiachoz a felnőttképzés jelentett megoldást. E tekintetben azonban látványos elmozdulás nem történt. Ugyanis az államilag támogatott felnőttképzés jelentős része áttolódott az ügyviteli irodai típusú képzések irányába, amely ugyan a tudás szintet emelte, de továbbra is hiányoztak a műszaki, természettudományi területeken komoly végzettséggel rendelkező szakemberek. A felnőttképzés sem igazodott kellően a munkaerő-piaci igényekhez, és az ezredfordulón már rendkívül nagy gondot jelentett az, hogy egyes hiányszakmákban nem találtak sem közép, sem felsőfokú végzettségű szakembert. Ezek a területek elsősorban a gépészeti, elektromos és feldolgozó ipari területeken jelentettek problémát.

Az iskola szerkezet változása lassúbb volt, mint a munkaerőpiac változása. A cégek szimbolikusan kijelentették: „A mérnök legyen okos, a szakmunkás legyen ügyes”. Ezt a jelképes elvárást azonban sem a képzési struktúra, sem a felnőttképzési programok nem tudták gyorsan követni.

A termelés és a versenyképes technológiák növekedésével a képzett munkaerő bérszínvonal is fokozatosan emelkedett, így ki lehetett mondani, hogy a tanulás továbbra is jó befektetésnek számított. A munkaerő-piaci átrendeződés, illetve a munkaerő-piaci kereslet kínálat problémáját jól tükrözi a pályakezdők munkanélküliségét jelképező 2. ábra.

2. ábra: A regisztrált munkanélküli pályakezdők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, 1996-2005 (%)



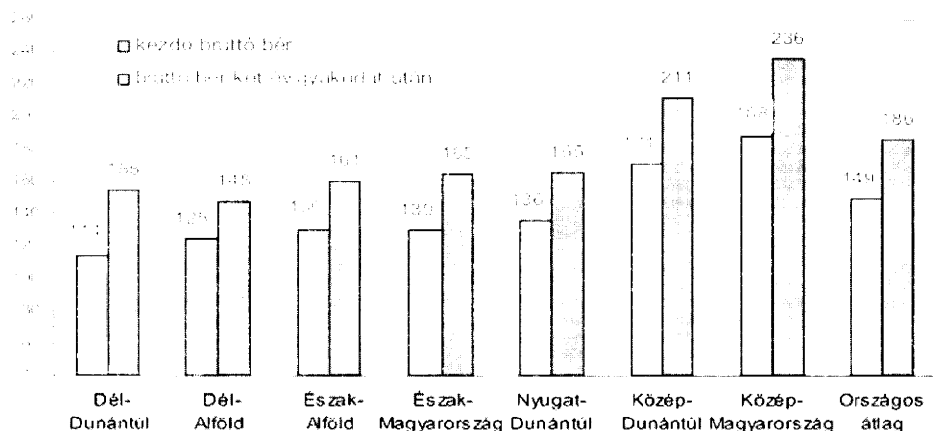
Forrás: Selmeczy [2007]

Magyarországnak az EU csatlakozással párhuzamosan szembe kellett nézni azzal, hogy a munkaerő szabad áramlása előtt álló korábbi akadályok lényegében megszűntek. A kvalifikált, magasan képzett nyelveket beszélő munkavállalók egyre nagyobb arányban hagyták és hagyják el az országot átmeneti vagy tartós jelleggel. Ez a folyamat jelenleg is zajlik, kereslet és kínálat közötti egyensúlytalanság növekedéséhez vezet. Az elvándorlási mérleg különösen a fejletlen régiókban – így Észak-Magyarországon is – negatív eredményt generál. Ezt a vákuum helyzetet a keleti országokból várt beáramlási folyamattal jelenleg még nem sikerült pótolni.

A fiatal diplomás álláskereső helyzete alapvetően nem romlott, hiszen a képzett munkaerőre továbbra is fokozott igény van. Azonban egy telítődési folyamat vége felé közeledünk. A magyar gazdaság a következő néhány évben minden bizonnyal nem fog olyan ütemben növekedni, mint az elmúlt években, így a verseny a pályakezdők munkaerő-piacán tovább élesedik.

A képzett szakemberek iránti igények tekintetében megállapítható, hogy a pusztán felsőfokú végzettséget igazoló „papír” jellegű diplomával szemben előtérbe került a magas színvonalú, alkalmazható szaktudás, a valóban használható nyelvtudás, és a gyakorlati szempontból is egyre nagyobb jelentőséggel bíró konkrét információs technológiák ismerete.

3. ábra: Diplomás pályakezdőknek fizetett bruttó bérek a felvételtől és két év gyakorlat után, régiók szerint (átlag, ezer forint)



Forrás: Selmeczy [2007]

Az elvándorlási, munkaerő-piaci mozgás folyamatait szimbolikusan jól szemlélteti a 3. ábra. Az ábrából érzékelni lehet, hogy Magyarország közép és nyugati régióiban jobbak a foglalkoztatási kondíciók, melyek bérben is megjelennének. Az ábra másik üzenete, hogy a fiatal szakemberek, különösen a diplomások esetén a kezdő fizetés után jelentős béremelkedést lehet tapasztalni. Vélelmezzük, hogy ennek oka az, hogy a relatív alacsony induló bér a versenyhelyzet miatt alakul ki. Majd látható az ábrából, hogy azon szakemberek, diplomások, akik nem csak elméleti friss tudással rendelkeznek, hanem ezen tudást alkalmazzák is tudják, érdemi béremelésre számíthatnak.

Egyre inkább érzékelhető, kitapintható folyamat, hogy a céghez lojális szakemberek részére a munkaadók karrier tervet ajánlanak, melyben megfogalmazódnak a jövő építés fontosabb lépcsői, továbbképzési lehetőségek, beosztások, és bérek is.

A kereskedelmi és iparkamarák rendszeresen végeznek kérdőíves felméréseket a munkaerő-piac folyamatairól. A felmérések jelentős része középfokú végzettséghez kapcsolódik, de kiterjednek a diplomások iránti igények területére is.

Ismert, hogy a középfokú iskolai rendszer különösen a szakmunkás képzés területén a kamarák kötik meg azt a tanulószerveződésnek nevezett megállapodást, mely egy munkavállaló és egy szakmát tanulni vágyó fiatal között köttetik meg. Ez a tanulószerveződés lényegében egy szakképzésre vonatkozó „megrendelés”, mely következtében a tanulószerveződéssel rendelkező fiatal és vállalkozás közös képzési igényét az iskolának kötelező befogadni és a képzést lebonyolítani. Ezen tanulószerveződés következtében a vállalkozás létrehoz egy ún. gyakorlati képzőhelyet (régi értelemben tanműhelyt), ahol a gyakorlati képzés zajlik, és az iskola továbbra is döntően az elméleti képzés színtere lesz. Ez az intézményi rendszer egyre népszerűbb a vállalkozók körében, hiszen egy jó lehetőséget teremt arra, hogy az iskola szerkezetet a valós munkaerő-piaci igényekhez igazítsák az iskolafenntartó – döntően önkormányzati – szervezetek.

Ezt a bevált megoldást célszerű tovább vinni a diplomások képzésének területére is. Jogszabályi kezdeményezés történt arra, hogy az ún. hallgatói szerveződés intézményét vezessük be a középszintű képzés analógiájára.

A kamara által végzett különböző felmérések azt igazolják vissza, hogy középszinten, elsősorban a gépészeti és építőipari területeken van komoly szakember hiány.

A legjellemzőbb és domináns hiányszakmák a következők:

- esztergályos,
- hegesztő,
- CNC forgácsoló,

- kőműves,
- lakatos.

Látható a listából, hogy a gazdaság domináns és export szempontjából is meghatározó gépipar területén munkaerő-piaci problémák vannak. Ezen egyensúlyi problémákra számtalan megoldást kezdeményeztek a kamarák. A teljesség igénye nélkül felsorolunk néhány beavatkozási területet.

- Pályaválasztási akciókkal befolyást kell gyakorolni a szülőkre, diákokra és részben pedagógusokra annak érdekében, hogy piacképes szakmát válasszanak a fiatalok. Ennek keretében több szakma film készült presztízsjavító céllal, gyárlátogatásokat szerveztünk a valós szakmák bemutatása érdekében, vállalkozások iskolákban vesznek részt pályaválasztási napokon, itt mutatják be az elhelyezkedés lehetőségeit, stb.
- Együttműködési megállapodások születnek az ún. beiskolázási keretszámok érdekében. Ennek lényege, hogy a munkaadói „keresleti” oldal meghatározza több évre előre azokat a szakmákat, és tervezett foglalkoztatási számokat, melyek lehetővé teszik az iskolafenntartók és konkrétan az iskolák részére az iskolaszervezet munkaerő-piachoz történő igazítását.
- Továbbra is népszerűsítik a tanulószerveződés és részben hallgatói szerveződés intézményi rendszerét, hiszen megállapítható, hogy ahol a tanuló ilyen szerveződéssel vesz részt a képzésben, ott a továbbfoglalkoztatás, azaz a munkához jutás aránya jóval magasabb, mint az ezen intézményből kimaradók esetén.

Vállalati elvárások

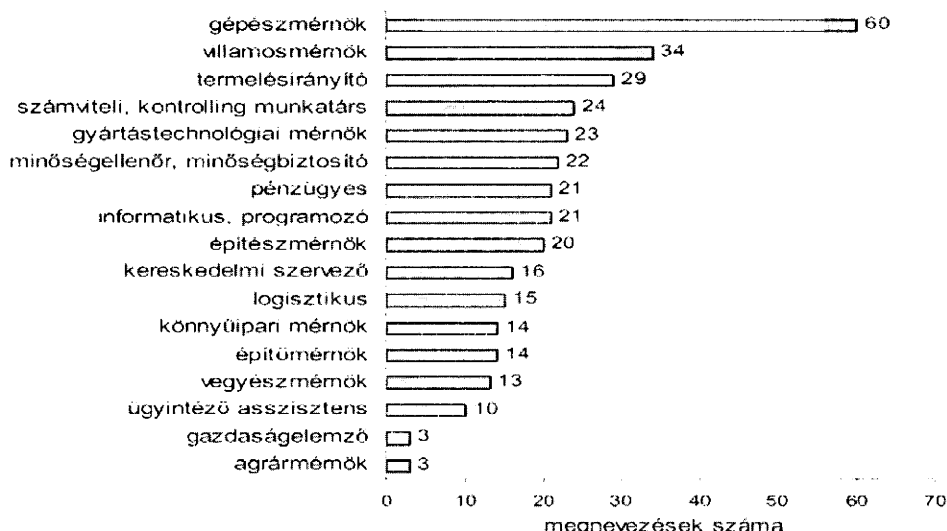
A különböző felmérések azt igazolják vissza, hogy a képzett szakemberek, különösen a diplomások elsősorban a természettudományi, műszaki területeken tudnak hatékonyan elhelyezkedni.

Az MKIK GVI felmérése megerősíti, hogy a legproblémásabb foglalkoztatási területek közül messze kiemelkedik a gépészmérnöki foglalkozások csoportja.

Emellett a villamos mérnöki és termelésirányító területeken találnak legkevésbé megfelelő szakembereket a magyar vállalkozások. A nehezen betölthető állások tekintetében a kamarai kutatás eredményét jól mutatja a 4. ábra.

A felmérések arra is utalnak, hogy az ún. pénzügyi, számviteli állások tekintetében gyakran fordul elő, hogy gondot okoz a megfelelő pályakezdő felvétele annak ellenére, hogy e téren jelentős képzés tapasztalható a főiskolák területén. Ez különösen visszaigazolja azt, hogy nem elég a papír tartalmú diploma, hanem valós gyakorlat orientált tudásra van szükség.

4. ábra: Milyen állás betöltésénél okozott gondot a megfelelő pályakezdő megtalálása az elmúlt egy-két évben? (megnevezések gyakorisága)



Forrás: Selmeczy [2007]

A gyakorlati tapasztalat egyébként egyre fontosabb szempontként jelenik meg, különösen a termelésirányítói, technológiai, mérnöki állások területén. A háttérben nyilván az áll, hogy a felsőfokú képzés elsősorban elméleti képzést jelent, és a dömping jellegű képzések mellett kevés idő és energia fordítódott a gyakorlat elsajátítására.

Kétségtelen, hogy a vállalatok is aktívabb együttműködésre lesznek kényszerítve, ennek érdekében készségesebben kell a diplomások fogadására a tanulási időszak alatt is felkészülni.

Összesítve megállapítható, hogy a diplomás pályakezdők felvételénél az aktuális vállalati problémák a következő területekre terjednek ki.

- Egyes területeken egész egyszerűen kevés a jelentkező, mint fent jeleztük, ez elsősorban a képzési struktúra problémájából fakad, ez különösen jellemző a mérnöki területekre
- Nem megfelelő tudás értékkel jelentkeznek a pályakezdők, ez megítélésünk szerint abból fakad, hogy a felsőfokú képzettség tartalma nem kellően fedi le a vállalati fejlesztésekhez szükséges tudásigényt.
- Szakmai tapasztalat hiánya. Ezt ösztöndíj rendszerrel, a vállalatok nyitottságával lehet és kell pótolni, ugyanakkor a képző intézeteknek érvényt kell szerezni a kötelező gyakorlati idő letöltésének tekintetében.

- Alacsony az idegennyelvtudás hiánya, bár formálisan különböző szintű nyelvvizsga bizonyítványokkal a hallgatók rendelkeznek, de a valós idegennyelvtudás képessége sokakban hiányzik. Különösen fontos ez az exportorientált magyar gazdaságban és a globalizálódó világban. Megállapítható, hogy az üzleti világban, elsősorban az angol nyelvtudást várják el. Tapasztaljuk, hogy a nemzetközi kapcsolattartásban 80-90 %-ban ezen nyelv ismerete már természetes elvárás.
- Mobilitási problémák nehezítik a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét. A fiatal szakemberek sem könnyen váltanak települést, kevésbé elfogadott még Magyarországon, hogy a cég érdekében telephelyet kell váltani. Ugyanakkor a lakásviszonyok sem segítik a mobilitást, hiányzik Magyarországon az a bérletrendszer, mely a szakemberek hatékony mozgását a települések között elősegítené.

A vállalat és felsőoktatási intézmény kapcsolata

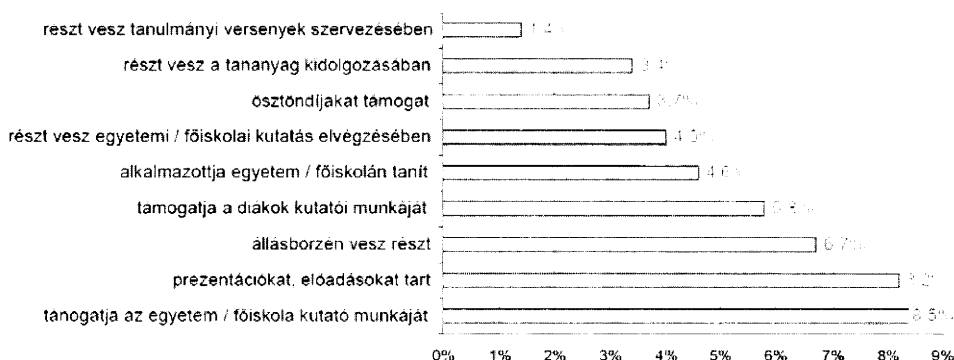
A kamarák kiemelt célja és feladata, hogy a képzőintézetek és a vállalatok közötti együttműködést szervezze, szorgalmazza. Az együttműködésnek két kiemelt területe van.

Az egyik, hogy a felsőfokú intézetek kutatóhelyei ismerjék meg a vállalati fejlesztéseket annak érdekében, hogy az elméleti kutatáson túl az egyetemek, főiskolák aktívabb szerepet töltsenek be a piacképességet javító alkalmazott kutatások, kísérleti fejlesztések területén. A másik feladat, hogy a hallgatók ismerjék meg a vállalati környezetet, elvárásokat, fejlesztési terveket, és aktívabban kapcsolódjanak be a vállalatok napi életébe. Túl a gyakorlat megszerzésének lehetőségén ezen együttműködés keretében gyakorlatias diplomatervek elkészítésére is mód van, illetve nyilvánvaló cél, hogy a vállalat számára megfelelő diplomás szakembert ezen együttműködés keretében szerezheti be a leghatékonyabban.

Az oktatói és vállalati szféra konkrét együttműködésének egyre több területe jelenik meg, így többek között erősödnek a közös kutatási területek, növekszik a vállalati tanácsadók szerepe, pl. a tananyagok kidolgozásában, sőt vállalati szakemberek óraadóként is megjelennek a felsőoktatási szférában.

Az 5. ábra jelzi az egyetemekkel, főiskolákkal történő együttműködési területeket az egyik legutolsó kamarai felmérés eredményeként.

5. ábra: Az egyetemekkel, főiskolákkal együttműködő cégek aránya az együttműködés jellege szerint (%)



Forrás: Selmeczy [2007]

A munkáltatók leginkább az alábbi területeket, ismereteket tartják különösen fontosnak a pályakezdők készségeinek tekintetében:

- precíz munkavégzés,
- önálló munkavégzés,
- csapatmunka,
- nagy teherbírás,
- számítógépes ismeretek,
- szakmai, elméleti alapok.

Az összegzés alapján megállapítható, hogy a legnagyobb kihívás a vállalatok és az egyetemek, főiskolák együttműködésében a munkára való felkészítés folyamata.

Észak-Magyarországon a három kereskedelmi és iparkamara más szakmai szövetséggel együtt kiemelt feladatának tekinti az oktatás szerkezetének figyelemmel kísérését. A fent említett tendenciákból kiindulva rendszeres találkozókat szervez a kamara a két szféra között, kiemelkedik az együttműködésből a regionális tudásközpontokkal való együttműködés, mely jól példázza a két szféra hatékony együttműködési lehetőségeit.

A tudásközpontokban vállalatok is részt vesznek kutatási célterületek megjelölésével, teszt üzemi tevékenységgel, és ami a legfontosabb, a kutatási eredmények alkalmazásával.

A fiatal diplomások elhelyezkedésére a kamara rendelkezésre bocsátja az üzleti információs rendszerét, foglalkoztatás szempontjából fontos adatbáziso-

kat, katalógusokat és készségesen közreműködik abban, hogy a hallgatók gyakorlati képzőhelyet találjanak, majd ezt követően lehetőség szerint el is tudnak helyezkedni, hatékonyan dolgozni.

FELHASZNÁLT IRODALOM

SELMECZY Iván [2007]: Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből – 2007. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet.

KOCZISZKY György [2004]: Észak-magyarországi régió kistérségeinek innovációs térképe. Miskolci Egyetem.

NAGY LEVENTE¹ – PAPANÉK GÁBOR²:

A felsőoktatás és a termelőszféra kapcsolata Észak-Magyarországon

Bevezetés

Jelen esettanulmány feladata, hogy a kutatás keretében megvalósított széleskörű kérdőíves vizsgálatok kiegészítéseként az ezekben összegyűjtötteknél mélyebb (részletesebb, de nehezebben általánosítható) tájékoztatást nyújtson a következő kérdésekről:

- milyen igényeket támaszt az észak-magyarországi üzleti szféra a felsőoktatási intézményekből kibocsátott pályakezdők iránt,
- a (friss) diplomások felkészültsége mennyiben felel meg a munkaadók igényeinek, és
- milyen együttműködés alakult ki a munkaerő-piac egyensúlyának megteremtése érdekében a két említett szféra közt.

A jelzett feladat teljesítése érdekében az esettanulmányban főként azokat az értesítéseket foglaljuk össze és értékeljük, amelyeket a kutatásban résztvevők a régió egyes nagy vállalatainak vezetőivel 2007 tavaszán készített mélyinterjúk során kaptak.³ Az interjúkat egy élelmiszer- és három gépipari, egy kereskedelmi és egy pénzügyi cég, valamint egy kereskedelmi és iparkamara vezetői adták. Közülük kettő – létszáma alapján – nagy, kettő közepes cég, a többi három kis intézmény. Többségük Heves megyei, egy borsodi. Több mint 1500 főt alkalmaznak, a foglalkoztatottak közül több mint 350-nek van diplomája.⁴

Az interjúadóktól kért információk – a szervezet általános jellemzőire vonatkozó rövid tájékoztatást követően – az intézmény munkaerő-piacának

¹ Nagy Levente c. főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

² Papanék Gábor DSc., egyetemi tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

³ Az adott feladatra a tárgykörben irányadónak tekinthető Babbie, E.: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata (Balassi Kiadó, 1998) c. munka is az interjúk készítését javasolja.

⁴ Az interjú-módszer szokásos gyakorlatának megfelelően a válaszok megbízhatósága érdekében anonimitást ígértünk a megkérdezetteknek, így ezek pontos listájának a megadására nincs módunk.

adottságaira és a diplomások iránt a következő egy-két évben várható keresletére, az alkalmazásban álló diplomások felkészültségének megítélésére, valamint az intézménynek a felsőoktatással kialakított közvetlen kapcsolataira, illetve a területi (munkaügyi) tervezésben vállalt szerepére vonatkoztak.

Mivel az elmondottakból következően a „minta” nem reprezentatív, az összegyűjtött információk értékelése során, az általános tendenciák sajátos jellemzőinek kiemelése, s a részletek bemutatása mellett ellenőriztük, hogy az ily módon felvázolható kép miként illeszkedik azokhoz az ismeretekhez, amelyek egyéb forrásokból szerezhetők, illetve amelyeket a kutatás egyéb vizsgálataiban nyertünk. Kontrollként áttekintettük a szakirodalom megállapításait, az Eszterházy Károly Főiskola tárgyra vonatkozó felméréseit, a Karrieriroda tapasztalatait. Megkérdeztük oktatási, munkaügyi, területfejlesztési intézmények néhány vezetőjét. Nagyobb számú rövid telefonos interjút is készítettünk. Majd a mindezen forrásokból származó információk valamint a mélyinterjú-tapasztalatok egybevetésével arra következtettünk, hogy a vállalati interjú-eredmények, illetve tájékoztatásaik összegzése valóban megbízhatóak, nem adnak egyoldalú képet se a diplomás pályakezdőknek az üzleti világban betöltött szerepéről, se a pályakezdők szakmai felkészültségéről és készségeiről.

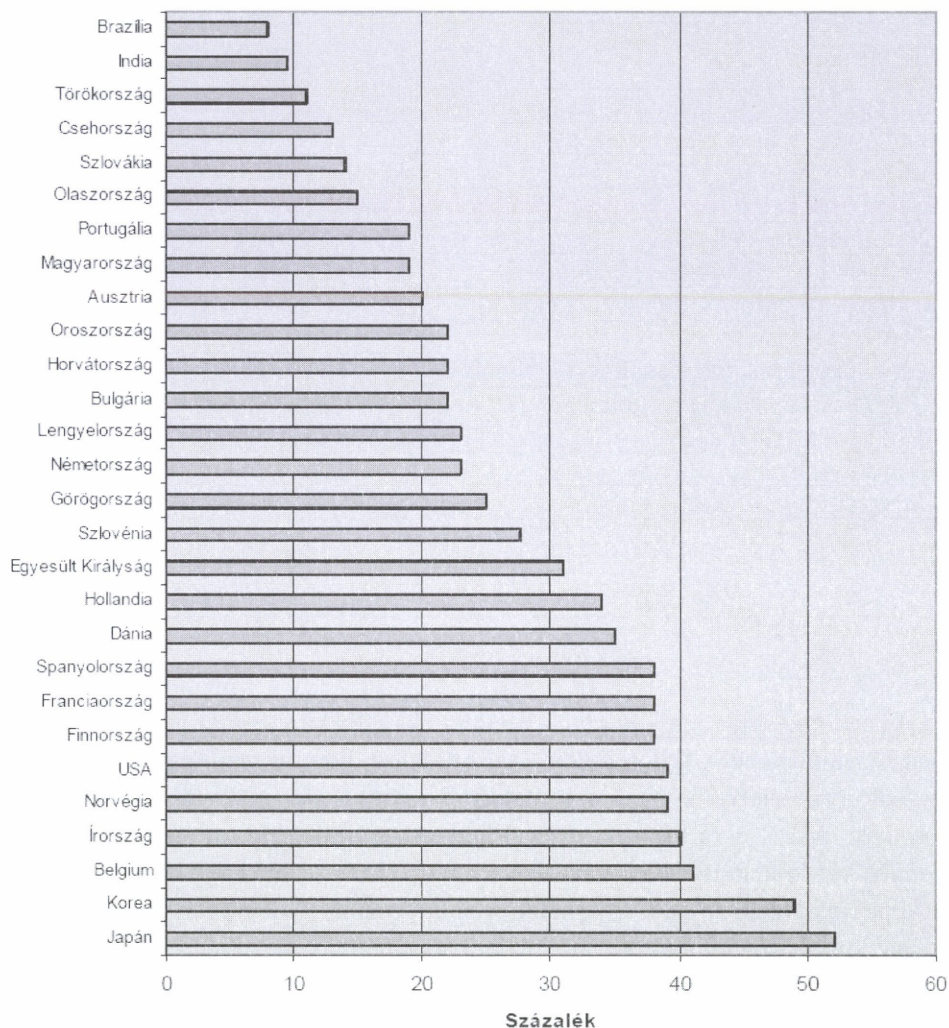
Az észak-magyarországi diplomás munkaerő kereslet

Az Unió statisztikái is egyértelműen igazolják, hogy Észak-Magyarországon az aktivitási és a foglalkoztatási ráta nemzetközi összehasonlításban egyaránt kicsi, s a 24-64 éves lakosok körében alacsony a diplomával rendelkezők aránya is. A 25-34 éves diplomásoknak az ellenkező állítások ellenére is szerény arányai a felsőfokú képzettségűek arányának gyors növekedését sem valószínűsítik (1. ábra).

A diplomásoknak a munkaképes népességben belüli alacsony arányait az OECD is élesen bírálja. Megállapították, hogy a felsőfokú végzettségűeknek a 25-64 éves népességben belüli aránya Magyarországon 17%, az OECD átlag viszont 26 %, s a jelenlegi tendenciák se ígérnek felzárkózást, hiszen a diplomások hazai rétege lassabban nő, mint az Unió legtöbb más országában. Súlyosbítja a gondot, hogy nálunk kevesebben szereznek természettudományos diplomát, mint bármely más OECD országban. A probléma gazdasági következményeit a diplomások esetenkénti hiánya, és ennél is inkább a képzettséggel nem rendelkezők igen magas munkanélküliségi arányai, valamint az utóbbi réteg aránytalanul alacsony bérszínvonala is jelzi (*OECD* [2007]). De kiegészíti mindezt az is, hogy a

felsőoktatási jelentkezéseknek a tandíj bevezetése miatti csökkenése is a kívánatos változásokkal ellentétes irányú trend.

1. ábra: Diplomások hányada a 25-34 éves népességben, 2004



Forrás: IMD (Institute for Management Development): World Competitiveness Yearbook. Lausanne. 2007

A vázoltak ellenére a kutatói előrejelzések a következő évekre se az aktivitási ráta, se a foglalkoztatás (1. táblázat), se a diplomások aránya terén nem

ígérnek nagyobb javulást. A jelzett, viszonylag borús helyzetképet a jelen kutatás keretében készült vállalati felmérés is megerősíti (*Hollóné* [2008]).

1. táblázat: A foglalkoztatottak számának megoszlása (ország=100), valamint növekedése Észak-Magyarországon

Megnevezés	2005	2010	2015/ 2005
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	0.4	0.3	83.6
Bányászat, villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás	0.3	0.3	103.0
Feldolgozóipar	2,5	2,3	86.5
Építőipar	0.6	0.7	118.7
Kereskedelem, javítás	1,3	1,3	101.0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	0.3	0.3	105.8
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	0.6	0.6	103.5
Pénzügyi tevékenység	0.2	0.2	108.1
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	0.8	1.0	150.0
Közigazgatás, védelem: kötelező társadalombiztosítás	0.9	0.9	99.8
Oktatás	0.6	0.6	102.0
Egészségügyi, szociális ellátás	0.8	0.8	113.4
Egyéb közösségi, személyi szolg. háztartások tevék.	0.6	0.6	112.2
Észak-Magyarország összesen	10.0	9.9	103.9

Forrás: Adler, 2006

Interjúink során ugyancsak a fentiekkel egybehangzó információkat kaptunk. Az interjú-adók többsége arról tájékoztatott, hogy **intézményénél viszonylag sok (bár helyenként a szükségesnél néhány fővel kevesebb) diplomás dolgozik** ugyan, de **a következő években valószínűleg nem keletkezik (jelentősebb) többlet munkaerő-kereslet** – még a hiányszakmában sem. A munkaerő-piac általában stagnál, és kínálat-orientált marad. A legtöbb pályán várhatóan magasak lesznek a munkavállalókkal kapcsolatos követelmények, ennek ellenére alacsonyan mozognak majd a béraránlatok, s nem csökken érdemben a kemény munkakörülményeket nyújtó munkahelyek száma sem.

Amint ezt egy, a térség foglalkoztatása terén illetékes szakértőnk kiemelte, a vázolt gondot az is súlyosbítja, hogy a magyar munkavállalók **vállalkozási hajlandósága** még az elhelyezkedési nehézségekkel küzdők körében is alacsony. A

felsőoktatási hallgatóknak és a diplomával rendelkezőknek is csak igen csekély hányada törekszik vállalkozásra, önfoglalkoztatásra.

A személyes megkérdezésen alapuló információ-gyűjtésünk – a részletek megismerésére is módot nyújtó módszer következtében – a vázolt kedvezőtlen fejlődési pálya néhány fontos okát is fel tudta tárni.

- Egyes, a fővároshoz „közelebbi” településeken a munkaadóknak (különösen a keresettebb gépipari, pénzügyi stb. szakmákban és a magasabb színvonalú munkát végző dolgozók körében) a főváros munkaerő-elszívó hatásával is számolniuk kell.
- A gyenge hazai vállalkozási kedvnek is változatos okai vannak. Az elmúlt évtizedek felszámolták a korábbi hagyományokat. E mellett a gyakorlat igényeit kielégítő menedzserképzés szinte nincs is. Ugyancsak hiányzanak az új vállalkozásokat vonzó piaci lehetőségek, az inkubációs és tanácsadó intézmények, a kezdő vállalkozások finanszírozását segítő üzleti angyalok stb.
- Több megkérdezett utalt azonban arra is, hogy Észak-magyarországon a munkaerő-bázis fő gondja a szakképzetleneknek a munkaképes korú lakosságon belüli nagy aránya. E munkaerő-kínálatra azonban korszerű gazdaságban nincs, Észak-Magyarországon sincs, s nem is lesz kereslet. Ezért kifejezetten tragikus, hogy a jelzett rétegbe tartozók száma az elmúlt évtizedek során alig mérséklődött, s a jelenlegi tendenciák a jövőre sem ígérnek csökkenést.⁵
- Mind az élelmiszer-, mind a gépiparban, mind a kereskedelemben stb. általános volt továbbá a szakmunkás-hiány jelzése és a szakmunkás-képzés közelmúltbeli visszaszorításának bírálata. Egyesek a nyelvtudással rendelkező ügyintézőket is hiányolták. A vállalati felvetésekkel a megkérdezett Kereskedelmi és Iparkamara vezetője is egyetértett. Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a Kamara erőfeszítései nélkül a helyzet még rosszabb lenne, s a perspektívákat is sötétben látja (mivel a szervezet

⁵ A kedvezőtlen tendenciáért az OECD ún. PISA (Programme for International Students Assessment) jelentése az alapfokú oktatást állítja a vádlottak padjára. Kiemeli ugyanis, hogy általános iskoláink alig (nemzetközi összehasonlításban ritkán és szerény mértékben) képesek kompenzálni a kedvezőtlen társadalmi környezetből érkező tanulók hátrányait. Lásd: *OECD: Learning for Tomorrow's World: First results from PISA 2003*. OECD, Paris. 2004. www.pisa.oecd.com

a szakmunkásképzés terén már eddig is erején felüli terheket vállalt fel).⁶

- Bár az interjúadók közül csak egyes gépipari, pénzügyi stb. vezetők jeleztek komolyabb feszültségeket a diplomások munkaerő-piacán, a tárgykörben a többség nem volt teljesen elégedett. Egyesek az oktatás szakma-struktúráját, mások inkább a minőségét bírálták.

A felsőfokú képzés szakmastruktúrája terén a kutatásunk részeként megvalósult hallgatói felmérés is feltárt gondokat. Bár úgy találta, hogy a legtöbb pályakezdő nagy nehézségek nélkül el tud helyezkedni, sőt, a nyelveket tudó, illetve az üzleti világ gyakorlatát is ismerő friss diplomásokért a munkaadók kifejezetten versenyeznek, több (főként tanári) szakon viszont nehéz az elhelyezkedés (*Kádek* [2007]). Az interjúadók azonban sokkal élesebb képet adtak. Egyrészt arra világítottak rá, hogy – bár nagy szükségük lenne rá – **egyáltalán nem találnak a munkaerő-piacon nyelveket tudó, az üzleti életben tárgyaló-képes diplomás szakembereket**. A felkészült vezető-jelöltek terén is szinte mindenütt hiány van, és ez a műszakiak – illetve az ágazatok közül a turizmus – területén különösen feltűnő. Az egyik gépipari megkérdezett például arról tájékoztatott, hogy elsősorban a felkészült (legalább angolul jól beszélő, de inkább orosz, sőt, kínai nyelvtudással rendelkező irodavezető hiánya akadályozza, hogy kirendeltséget létesítsen Moszkvában – illetve Pekingben. Ezért a nyelvet tudó gazdálkodási és a kommunikáció szakokon végzettek mellett (nyelvtudásuk miatt) még a némi gazdálkodási érzékkel rendelkező angol tanároknak is gyakran adnak munkát – és olykor hazai mértékkel mérve igen magas bért. Másrészt több, a témát érintő informátorunk is hangsúlyozta, hogy a nyelveket nem tudó, s egyéb speciális tudással sem rendelkező közgazdászok és jogászok körében túlkínálat alakult ki, **egyes tanári szakok diplomásai** pedig kifejezetten **munkanélküliséggel küzdenek**. A túlkínálat a nyelvtudás és vállalkozói készségek nélküli diplomások körében a reál-kereset színvonalának jelentős csökkenésével, és például a tanári pálya vonzerejének jelentős mérséklődésével is járt, illetve másutt (abban a körben, ahol erre mód nyílik, például az angolul tudók esetében) széleskörű gyakorlattá tette a tanult szakma elhagyását. A jövőben hasonló gondok valószínűsíthetők például a ma még keresettebb kommunikáció szakos pályakezdők esetén is. Mindez azonban a

⁶ Olykor a szabályozás orientációja se megfelelő. A szakképzési támogatásból például főleg eszközt lehet beszerezni, a gyakorlati oktatás bérköltségei viszont nem fedezhetők.

személyes problémákon túl egyrészt jelentős mértékű felesleges oktatási ráfordításokat, másrészt komoly volumenű vállalati többletköltségeket is okoz.

A vázolt „háttér” – miként ezt a következőkben kifejtjük – jelentős hatást gyakorol a diplomás pályakezdők szakmai felkészültségére, és az erre vonatkozó tapasztalatokra is.

A munkaadók véleménye a kezdő diplomások felkészültségéről

A közelmúltban néhány kutatás – például a bolognai folyamat bevezetésével kapcsolatosan⁷ – már vizsgálta a munkaadóknak a diplomás magyar foglalkoztatottakkal kapcsolatos „minőségi” (a szaktudásukra és készségeikre vonatkozó) igényeit. Azon kutatás, amelynek céljaira jelen esettanulmány készült, részletes felmérések keretében is gyűjtött információkat a témáról. Interjú-adóink véleménye összecseng az egyéb forrásokból kapott megállapításokkal

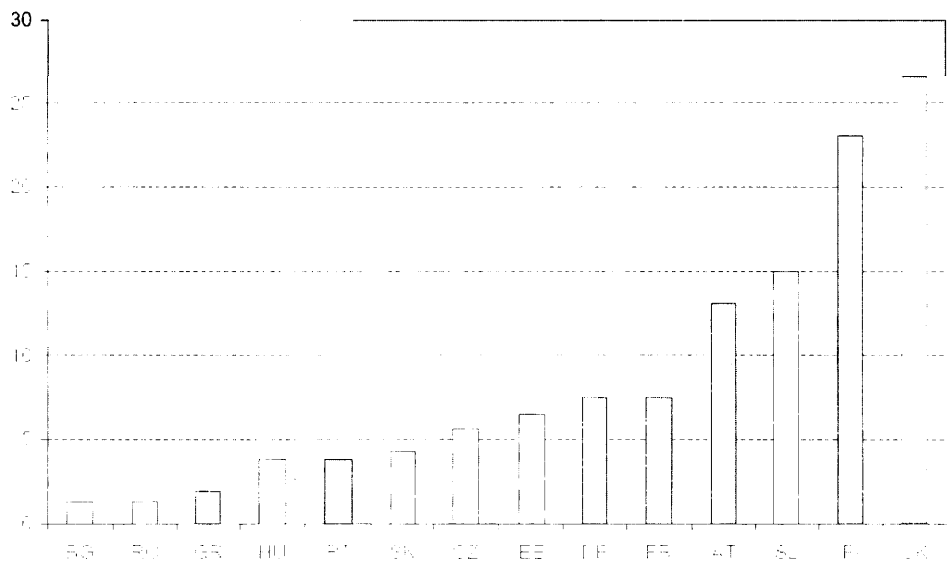
A megkérdezettek csaknem egybehangzóan hangsúlyozták, hogy a fiatal diplomások szűken vett **elméleti** felkészültségével ritkán van gondjuk. Miként ezt az egyik gépipari megkérdezett kifejtette, természetesnek tekintik, hogy az újonnan felvett (fiatal) mérnökök a cégnél tanulják meg a szakma speciális tudnivalóit, s az ehhez szükséges alapokkal a pályakezdők rendelkeznek. Azt se hallgatták el azonban, hogy **a pályakezdők többségének gyakorlati tudása igen szerény**. S szinte mindenki példákkal is alátámasztotta általános bírálatát. Így megemlítették, hogy a műszaki végzettségű pályakezdőknek nincs kellő (gépészeti) anyagismerete, (élelmiszeripari) laboratóriumi felkészültsége, korlátozott technikai ismereteik miatt gyakran nem képesek ellátni a karbantartási feladatokat, a közgazdászok viszont nem tudnak elkészíteni egy adóbevallást, vagy ártükröt, s felkészületlenek a gépkönyvelésre, az integrált vállalatirányítási rendszer (SAP) számítógépes moduljainak alkalmazására stb.

A kapott tájékoztatások szerint a vázoltaknál is több **gond van a fiatal diplomások egyes készségeivel**. A mai fiataloknak már a középiskola végére meg kellene szerezniük egy, inkább két nyelvvizsgát, de sokan még az egyetem, vagy főiskola utolsó évére se tudnak egyet se letenni. A bajt a lakosság nyelvtudására vonatkozó nemzetközi összehasonlítások is jelzik (2. ábra). E mellett a felsőfokú végzettségűek többségének nincs tárgyalási készsége, konfliktustűrő

⁷ Lásd például Polónyi Istvánnak „A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata” című cikkét (In: Kocziszky György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. M.E. Miskolc-Lillafüred. 2007. I. kötet). De hasonló megállapításokat rögzített a GKleNET kft. „Innovációs trendek” című tanulmánya (szerk.: Kis Gergely és Lőrincz Vilmos. Kézirat. 2007.) a pályakezdő informatikusok felkészültségéről is.

képessége, nem rendelkezik a vevőkkel való kapcsolattartáshoz szükséges tudással (készségekkel) sem. Nem ritka az sem, hogy a diplomás pályakezdő a könnyebb végénél akarja megfogni a munkát. Mások költségérzékenysége sem kifejezett. S kiegészíti mindezt, hogy van pályakezdő, aki nem is érdeklődik a szakmai tapasztalatok iránt, szakmai ambíciók nélkül, csak az azonnal megszerezhető pénzért dolgozik.

2. ábra: Az élethosszig tanulás (a 28-64 évesek közül oktatásban résztvevők) aránya, 2006 (%)

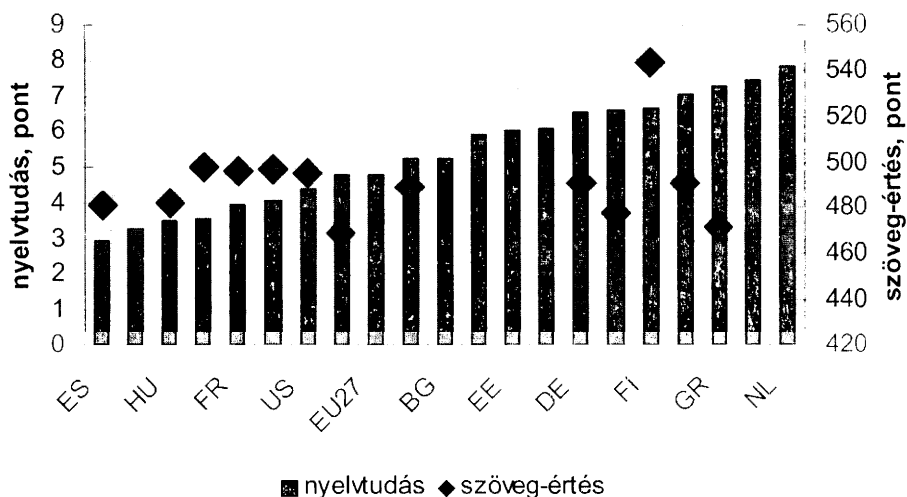


Forrás: EUROSTAT. Idézi: Viszt Erzsébet: Versenyképességi Évkönyv 2007. GKI Zrt. 2007. 159. oldal

A problémákért aligha csak a felsőoktatás hibáztatható. Néhány, az interjúk során elhangzott gond a következő:

- A követelményhiány általános a magyar társadalomban. Az oktatási intézményekben készített interjúink szerint a szülők se támasztanak komolyabb elvárásokat gyermekeik tanulmányaival szemben. Gyakran bizonyítványt, s nem tudást várnak a gyerekeiktől. Egybevág ezzel, hogy a statisztikák szerint az életen át tanulás Magyarországon a fejlett államokban szokásosnál lényegesen ritkább gyakorlat (lásd a fenti 2. ábrát). Ez is világosan jelzi a társadalom által a tudásnak tulajdonított alacsony értéket.

3. ábra: A szöveg-értés és a nyelvtudás néhány országban



Forrás: nyelvtudás: IMD 2007 - WCY Executive Opinion Survey based on an index from 0 to 10, szöveg-értés: OECD PISA 2005

- A gond további okai a hazai közoktatásban keresendők. Az általános és középiskola nem szigorú, mivel a tanulók minél nagyobb létszámában érdekelt, nem buktat – így még a 15 éves korosztályban is magas a funkcionális analfabéták száma (3. ábra). Nem fejleszti a tanulók kompetenciáit sem, nem készít fel a munkára – az utóbbi a bolognai folyamatra sem. A tanári karban jól látszanak a korábbi politika lebecsülésének, sőt, a kontraszelekciónak a következményei is, de az oktatással kapcsolatos mai követelmények is hibásan orientálnak. A tanári minősítés és továbbképzés ugyanis célt tévesztett, nem a tudás gazdagítására, hanem csak publikációkra és papírok, fokozatok megszerzésére ösztönöz.
- A helyzet azonban, amint ezt a különböző nemzetközi rangsorok⁸ jelzik, a magyar felsőoktatásban is súlyos. Mivel a képzés többnyire „porosz” jellegű (a lexikális tudást preferálja), a hallgatók önállóságának, tájéko-

⁸ A nemzetközi kutatások nem sorolják a magyar felsőoktatási intézményeket a világ élvonalához. A problémákról például Z. Karvalics László – Kollányi Bence: Humán tőke és versenyképesség. (In: Vértés András – Viszt Erzsébet: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Új Mandátum, Bp. 2006.) cikk ad éles megvilágítású képet.

zódási, feladat-megoldási, alkalmazkodási, kommunikációs készségeinek a fejlesztésében nem elég eredményes. E téren csak lassú javulás várható: az áttöréshez az alapfokú oktatásban kell kezdeni a tanulók felkészítési rendjének módosítását, s a változások épp hogy elkezdődtek. A módosítás jelenlegi irányainak a helyessége is kérdéses, gyakori ugyanis, hogy az újítók csak készség-fejlesztésre törekszenek a lexikális tudásbővítés elhanyagolásával. Növeli a bajok súlyát, hogy alig vannak igazán vonzó professzor-egyéniségek. A jó előadás nem elég, meg kell ismerni, s nevelni kell a fiatalokat. Erre se idő, se finanszírozási forrás nincs, ugyanis jelentős a túlterheltség: a hallgatók száma az utóbbi 15 év alatt országos átlagban több mint megháromszorozódott, az oktatók száma azonban alig emelkedett.

- De a hazai vállalatok többsége sem ismerte még fel a szakmai képzések segítségével a jelentőségét. Az interjú-tapasztalatok szerint az üzleti szféra által szervezett humánerőforrás-fejlesztés is ritka. E célra legtöbbször nincs kapacitás (forrás).⁹

Amint ezt a megkérdezettek is érzékeltették, de az okok adott felsorolása is jelzi, nem elég, ha a diplomások felkészültségével kapcsolatos gondok felszámolásáért egyedül a hazai felsőoktatás küzd. Csak a társadalmi összefogás teremtheti meg a felsőfokú végzettségűek gyakorlatorientált tudását.

Több interjúadó is nemzetközi tapasztalatokat idézett.

- Kiemelték, hogy a fejlett országok oktatásának jellemzői sokban eltérőek a hazai gyakorlattól. Mind az USA, mind az EU oktatásában **erőteljesen érvényesülnek a foglalkoztatási megfontolások** is. Az USA-ban kifejezetten az a jó intézmény, illetve tanár, amely, illetve aki azt segíti elő, hogy hallgatói végzésük után jól (magas fizetéssel) helyezkedhessenek el.
- A sikeres tanárt mindenütt megbecsülik (ennek jeleként nem kényszerítik felesleges adminisztrációra sem).
- A színvonalas felsőoktatás egész folyamatában együttműködésre, projekt munkára nevelik a hallgatókat. A legtöbb országban a képzési programnak kötelező része egy viszonylag hosszú (fél-egy éves) szakmai gyakorlat is. Ezt „külső” terepen szervezik, minden hallgatónak részletes programot állí-

⁹ A helyzetet súlyosbítja, hogy a munkahelyek ilyen célú ráfordításai széles körben (például a szakmai rendezvényeken adott étkezés, a külföldi kiküldetés napidíja stb.) SZJA köteles, így tovább drágul.

tanak össze. A gyakorlatok megszervezéséhez az oktatási intézményeknek jelentős mentori, illetve gesztori hálózat áll rendelkezésükre, s a program megvalósítását e munkára specializált menedzserek irányítják. Az együttműködés a vállalatoknak is megéri, ráfordításaikat olyan – humán – befektetéseknek tekintik, amelyek elősegítik, hogy kapacitásaikat színvonalas tudású új munkaerővel egészíthessék ki.

Amint ezt az egyik megkérdezett oktatási intézményvezető megjegyezte, a hazai gondok visszaszorítása terén talán a legnehezebb feladat a társadalom értékrendjének a módosítása lenne. Ez nem kommunikációs tennivaló, a kívánatos előrehaladás csak akkor érhető el, ha a társadalom azt tapasztalja, hogy a mindennapi életben a tudás a siker legfontosabb előfeltétele.

Ugyancsak rögzíthettük interjúink során, hogy az oktatási rendszer egészében kiemelkedő fontosságú lenne az oktatási intézmények és a tanárok célirányos minősítési, továbbképzési – és ösztönzési – rendszerének a kialakítása.

A megkérdezettek azonban többnyire konkrétabb feladatokat világítottak meg. Így szükségesnek ítélték, hogy gondoljuk tovább a felsőoktatási rendszer-fejlesztést. Hiszen ma még nem tisztázottak például a főiskolát végzettek tovább-tanulási lehetőségei, túlzottaknak tűnnek a bolognai folyamatra hivatkozva kialakított bachelor képzéssel szembeni követelmények stb.

Általános vélemény szerint kulcskérdés az oktatási, illetve a gyakorlatnak helyszínt adó intézmények közti együttműködés erősítése is. Magyarországon a felsőfokú oktatásnak csak a vendéglátóipar területén van ugyanis saját, szakmai oktatási lehetőséget biztosító „üzeme” (tanhotel, tanétterem), másutt **az előre-lépéshez a szakmai gyakorlatok erősítése vezethet**. Elsőként – talán a „gyakorlatot” képviselő kereskedelmi és ipari kamarákkal összefogva – ki kellene dolgozni a sikeres gyakorlatok minőségi követelményrendszerét. Majd lehetővé kellene tenni e követelmények érvényesülését a gyakorlat számára helyszínt adó intézmények és a mentorok esetében, s ehhez meg kellene teremteni a jó munka honorálásának a lehetőségeit. Célszerű lenne a gyakorlatok időtartamának a növelése is, s tisztázni kellene a növekvő költségek finanszírozási módjait is (például egy évig akár állami forrásokból finanszírozható lehetne a pályakezdők bére is).

Igen előnyös lenne az általános oktatás-finanszírozási rendszer módosítása. A színvonalas szakmai gyakorlatok forrás igényeit például a szakképzési hozzájárulásból fedezhetnénk. A tárgykör rendezése annál is inkább szükséges, mert a kötelező gyakorlati idő előírányzott növelésének költség-fedezete ma még

megoldatlan. De az EU források e célú felhasználására is teremthetnénk lehetőségeket.

Néhány következtetés

Esettanulmányunk tanulságai közül elsőnek azt emeljük ki, hogy a projekt keretében végzett kutatás mélyebb megalapozására hivatott interjú-információk illeszkednek az egyéb forrásokból nyerhető tapasztalatokhoz, alkalmasak a kutatás egyéb rész-munkálatai keretében tett egyes megállapítások háttérének a megvilágítására. A munka tapasztalatai tehát felhasználhatók a kutatási eredmények gazdagítására, beépíthetők a főbb megállapításokról készülő beszámolókbá és publikációkba.

Vizsgálódásunknak a kutatás tárgykörére vonatkozó igen fontos további eredménye az üzleti világ diplomás munkaerő-kereslete, illetve a pályakezdő diplomások felkészültsége közti összehanghiány mélységére mutat rá. Éles megvilágításba helyezi, hogy míg a hazai üzleti szférában jórészt végbement már a rendszer-váltás, legalább is nagy munkaadóink többsége igazodott már a világgazdaságban megszokott követelményekhez, addig társadalmunk számos szektorában, s oktatási intézményeinkben is csak most tudatosul annak fontossága, hogy a képzést – folyamatosan – hozzá kell igazítani a munkaerő-piac igényeihez, illetve, hogy ez a feladat milyen tennivalóknak a megvalósítását igényli.

Különösen fontosaknak véljük az interjúknak azokat a megállapításait, amelyek az üzleti szféra, illetve a felsőoktatási intézmények közti kapcsolatok kívánatos fejlesztési irányaira vonatkoznak.

- Több megkérdezett is megjegyezte, hogy jelentősen közelebb hozhatná a felsőoktatási tananyagot a gyakorlati igényekhez, ha a tanárok nem csak, mint ma, kivételesen, hanem viszonylag széles körben vállalnának feladatokat az üzleti világban. A professzorok speciális ismereteikkel tanácsadóként, egy-egy nehezebb projekt résztvevőiként segíthetnének a vállalati kollektíváknak, s az ebből származó tapasztalataikról tájékoztatathatnák hallgatóikat. De az is előnyös lenne, ha – a fejlett országok gyakorlatának megfelelően – az oktatók arra is törekednének, hogy tudásukat spin-off cégek keretében közvetlenül is hasznosítsák a piacon.¹⁰

¹⁰ Egyes vizsgálatok szerint a spin-offok hazai alapítását még mindig nehezítik a felsőoktatási törvény egyes rendelkezései is.

- A kedvező, de ugyancsak kivételes tapasztalatok alapján többen ítélték célszerűnek az üzleti világ legjobb szakembereinek oktatói szerepvállalását is. E téren az előrelépéshez a felsőoktatás-finanszírozás szabályainak a módosítása is szükséges lenne.
- A szakmailag igényesebb profilokban működő cégek illetékesei az „ipar-egyetem” kapcsolatok fejlődése szempontjából előnyösnek ítélték a közös kutatásokat is. Ezen együttműködést mind az Unió illetékesei, mind a hazai pályázatkírók támogatják. A szakértők az előrehaladás jelentős hazai gátjának látják azonban a szellemi tulajdonhoz fűződő jogok érvényesítésének gyakran korlátozott hazai lehetőségeit (mivel ekkor a kutatás is, a tudás átadása is túlzottan kockázatos).

Interjúink a fentieken túlmenően arra is rámutattak, hogy előnyös lenne, ha mind az üzleti szféra, mind a felsőfokú oktatási intézmények a jelenleginél sokkal szélesebb körben kapnának megbízást a területfejlesztési feladatokban való részvételre – és fel is készülnének erre. A döntés megvalósítása szintén közelíthetné a képzést (mind a tanárokat, mind a hallgatók által elsajátítandó tananyagot) a gyakorlat tennivalóihoz, ugyanakkor jelentős elméleti háttérrel is kínálna a napi feladatokkal küzdő térségfejlesztő, oktatásirányító szakembereknek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BABBIE, E. [1998]: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet [2008]: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- IMD [2007] (Institute for Management Development): World Competitiveness Yearbook. Lausanne.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- OECD [2007]: Education at a glance 2007. Paris.
- POLÓNYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata. In: Kocziszký György (szerk.): A Miskolci Egyetem VI. Nemzetközi konferenciája. Miskolci Egyetem I. kötet.
- VISZT Erzsébet (szerk.) [2007]: Versenyképességi Évkönyv 2007. GKI Zrt.

TÓTHNÉ IGÓ ZSUZSANNA¹

Diplomások a turizmus területén

A turizmus Magyarországon

Magyarország turizmusának fejlődését nagymértékben meghatározzák a nemzetközi és hazai makrogazdasági folyamatok. A világ gazdaság a korábbi recesszió után 2003 és 2005 között érezhetően fejlődött (4,5 %-os az évi átlagos GDP növekedés). A világ gazdaság várható alakulása – USA gazdasága lelassul (2,7%), Európai Unió élénkül (2,2), Oroszország kiemelkedik (6%), Japán bővül (2,2%) (GKI Zrt.) – összességében a magyar gazdaság mérsékelt ütemű növekedését eredményezi. A turizmusban kissé gyorsuló beruházási kereslet várható.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a Magyarországra látogató külföldiek összes magyarországi fogyasztása 2005-ben 850 milliárd forintot tett ki. A magyar lakosság további 370 milliárd forintot fordított turisztikai szolgáltatásokra. A KSH által 2004-re összeállított turizmus szatellit számla alapján a turisztikai ágazatok által generált GDP 877 milliárd forint volt, ami a magyarországi GDP 5,0%-át adta.

A multiplikátor hatásokat figyelembe véve a turizmus 8,5%-kal járult hozzá a GDP-hez. 2004-ben a közvetlenül a turizmusban foglalkoztatottak száma 398 ezer fő volt, ami a foglalkoztatottak 8,9%-a. A multiplikátor hatásokat figyelembe véve elmondható, hogy minden nyolcadik munkahely a turizmusnak volt köszönhető.

A Magyar Nemzeti Bank adatai szerint 2005-ben a turizusból származó devizabevétel 3,4 milliárd eurót tett ki, ami 5,1%-os növekedés a 2004. évihez képest. Az idegenforgalmi egyenleg értéke 1,1 milliárd euró volt. (Turizmus bulletin 2006/4)

2005-ben 38,6 millió látogató érkezett Magyarországra, ami az előző évihez képest 6,9%-os növekedést jelent. Magyarország legnagyobb küldőpiaca Németország, Nagy-Britannia, Ausztria, Olaszország.

Magyarország turizmusára is jellemző az a keresleti ternd, miszerint a rövidebb utazások száma emelkedik, így az átlagos tartózkodási idő a kereskedelmi

¹ Tóthné Igó Zsuzsanna PhD hallgató, főiskolai adjunktus, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet

szálláshelyeken folyamatosan csökken. 2005-ben a külföldi vendégek átlagosan 3,1 éjszakát töltöttek a kereskedelmi szálláshelyeken.

A beutazó forgalom területi koncentrátságát mutatja, hogy 2005-ben a külföldi vendégéjszakák 85%-át Budapest-Közép-Dunavidék, a Balaton, és Nyugat-Dunántúl mondhatta magáénak.

2005-ben a belföldi vendégek átlagosan 2,5 éjszakát töltöttek kereskedelmi szálláshelyeken. A belföldi vendégforgalom a beutazó turizmusnál jóval kisebb területi koncentrációt mutat. 2005-ben a belföldi turizmusban legfontosabb szerepet játszó három régióban (Balaton, Budapest-Közép-Dunavidék, Észak-Magyarország) a vendégéjszakák több mint felét regisztrálták. (Turizmus bulletin 2006/4)

2006-ban a magyarországi turisztikai régiók közül az Észak-Alföld, a Dél-Alföld és az Észak-Magyarország régió vendégforgalma növekedést mutatott a 2005. évhez képest, a többi régióban 1,9-14,6%-kal kevesebb vendégéjszakát regisztráltak.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2006-ban a kereskedelmi szálláshelyeken 7,0 millió vendég összesen 19,0 millió vendégéjszakát töltött el. Az előző év azonos időszakához képest a vendégek száma 1,3%-kal, a vendégéjszakák száma 3,5%-kal esett vissza, aminek hátterében a külföldi forgalom csökkenése és a belföldi forgalom növekedése áll.

2006-ban a kereskedelmi szálláshelyeken eltöltött vendégéjszakák több mint egyharmadát a Budapest-Közép-Dunavidék régióban regisztrálták. További jelentősebb részesedés a Balaton (22,5%), a Nyugat-Dunántúl (10,3%) és az Észak-Alföld (8,8%) régiókat jellemzi. Vendégéjszakaszám bővülést az Észak-Alföldön (+7,4%), a Dél-Alföldön (+0,3%) és Észak-Magyarországon (+0,4%) regisztráltak. A Budapest-Közép-Dunavidék régióban 478 ezerrel, a Balaton régióban 165 ezerrel csökkent a vendégéjszakák száma. A többi régióban 17-65 ezerrel maradt el a vendégéjszakák száma a 2005. év azonos időszakának értékeitől, ezt az Észak-Alföld (+115 ezer éjszaka), a Dél-Alföld (+3 ezer éjszaka) és az Észak-Magyarország (+6 ezer) régió eredménye csak részben kompenzálta. 2006-ban tovább nőtt a rövidebb tartózkodási idejű vendégek aránya, így a vendégek száma turisztikai régióink többségében (Dél-Alföld kivételével) a vendégéjszakák számának alakulásánál kedvezőbben alakult.

2006 első felében a Magyarországra látogató külföldiek száma 17,7 millió fő volt, 8,5%-kal több mint az előző év azonos időszakában. (KSH, 2007) A növekedés elsősorban az Európai Unió országaiból érkező látogatószám növekedésének köszönhető. A külföldi és belföldi vendégek átlagos tartózkodási ideje 2006

első hat hónapjában 2,6 éjszaka volt: a külföldi vendégek 2,9 éjszakát, a belföldi vendégek 2,2 éjszakát töltöttek a magyarországi kereskedelmi szálláshelyeken.

1. táblázat: Vendégforgalom növekedés az egyes turisztikai régiókban, 2006 (legalább 1%-os részesedés az összes vendégéjszaka számából és legalább 10%-os emelkedés a vendégéjszakák számában)

Régió	Küldőpiac
Budapest-Közép-Dunavidék	Görögország, Oroszország, Norvégia, Románia, Ukrajna
Balaton	Oroszország
Dél-Alföld	Ausztria, Románia
Dél-Dunántúl	Csehország
Észak-Alföld	Románia, Ukrajna
Észak-Magyarország	Lengyelország, Szlovákia
Közép-Dunántúl	Belgium, Nagy-Britannia, Oroszország
Nyugat-Dunántúl	Csehország, Románia
Tisza-tó	Ukrajna

Forrás: KSH

A turizmus Észak-Magyarországon

Az észak-magyarországi régió gazdaságát természeti adottságai és történelmi hagyományai miatt sokáig jórészt a nehézipar és a bányászat határozta meg. Az 1990-es évek gazdasági szerkezetváltása után azonban ezek az iparágak leépültek, az ipari termelés visszaeset, különösen a korábban húzóágazatnak számító nehézipar zsugorodott. Ugyanakkor az agrárszféra teljesítménye is alacsony maradt. A turizmus hosszú idők óta ugyancsak jelentős szerepet kap a régió gazdasági életében.²

A statisztikai adatok alapján a Mátra-Bükk üdülőkörzet Budapestet és a Balatont követően a harmadik leglátogatottabb célpont. Vonzerőt jelentenek a változatos természeti és táji értékek, nemzeti parkok, a magyar építészet jelentős

² „A GDP termelésében a régió az utóbbi öt év során a 6-7. helyen volt. A GDP-n belül becsléseink alapján a turizmus-ágazat részaránya növekedett, 5-6%-ot ér el, mely még mindig alacsonyabb az országos értéknél, annak ellenére, hogy a vonzerők, a turisztikai értékek vonatkozásában kiemelkedően jelentős régióról van szó.” (Észak-Magyarországi Régió Turizmusfejlesztési Stratégiája 2007-2013)

értékei, a kulturális, népművészeti hagyományok, gyógy- és termálvizek. E régióban található a Világörökség részévé nyilvánított Hollókő ófalú, az Aggteleki karszt barlangjai, a Tokaj-Hegyaljai borvidék. Itt van továbbá négy Magyarország 9 nemzeti parkjából (az Aggteleki, a Bükk Nemzeti Park, továbbá a Duna-Ipoly menti és a Hortobágyi egy része), valamint 11 tájvédelmi körzet és 15 országos jelentőségű természetvédelmi terület.

A térség hegyes-dombos vidéke egész évben kínál lehetőséget a pihenésre, sportolásra, kikapcsolódásra. A nagyobb folyók (Tisza, Bodrog) hajózásra, vízi sportokra alkalmasak. A régióban négy borvidék található, a mátraaljai, az egri, a bükkaljai, a Tokaj hegyaljai, amelyek összefogással jelentős eredményeket érhetnek el a borturizmusban. A borvidékek egyelőre önállóan alakítanak ki bortúrákat. Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a gyógyturizmus fejlesztését támogatják, míg Nógrád megyében a kastélyprogram és a falusi turizmus kap hangsúlyos szerepet. Mindhárom megyében fejleszthető az ökoturizmus. A nemzeti parkoknak nagy szerepe van a társadalmi tudatformálás és a környezeti kultúra kialakításában. E parkok területén szabadidős, természetvédelmi, szakmai irányultságú (botanikai, ornitológiai, speleológiai) táborokat, terepgyakorlatokat szerveznek. Az ifjúság kellemes és maradandó élményekben részesülve megismerkedik a természet értékeivel, valamint a természetvédelmének fontosságával.

Az észak-magyarországi régió aktív turisztikai célú utazásokra is alkalmas. Szakmai tudással rendelkező lovas vendéglátók fogadják az érdeklődőket Szilvásváradon, Parádon, Gyöngyösolymoson, Sarlópusztán, Vilyvitányban. A kerékpáros turizmust kiszolgáló kerékpárutak még nem teljes egészében épültek meg, de belterületeken, valamint a természetvédelmi területeken már igénybe vehetők. A vadászturizmus iránt érdeklődőket megfelelően felszerelt vadásztanyákon tudják fogadni.

A régió vendégforgalmára 1998 óta állnak rendelkezésre adatok. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2001. július 31-én 3043 kereskedelmi szálláshely üzemelt (ez az ország szálláshelyeinek 13%-a). 2005. július 31-én Heves megyében összesen 162 kereskedelmi szállás, 13.744 kiadható férőhellyel üzemelt. A 162 szállásból 37 szálloda, amelyből 13 Egerben működik. (KSH, 2006, Miskolci Igazgatóság)

A vendégforgalom azonban az utóbbi három évben a kilencvenes évek közepén tapasztalt stagnálásból kimozdulva jelentősen nőtt. Bár a külföldi – elsősorban Németországból, Lengyelországból, Szlovákiából, Hollandiából,

Nagy-Britanniából, Ausztriából érkező – turisták száma csökkent ugyan, de a belföldi turizmus élénkült (vendégéjszakáik aránya jelenleg 78,7%, KSH [2005]). A térségben töltött átlagos vendégéjszakák száma 2,6. A tartózkodási időt rövideje mellett erős szezonális jellemzi. Májustól szeptember végéig magas a kirándulóforgalom. A szezonon kívüli forgalmat gyógyturisztikai és alternatív turisztikai fejlesztésekkel lehet növelni. A hivatásturizmus erősítése, fejlesztése szintén nagymértékben járulhat hozzá a szezon meghosszabbításához, a szálláshelyek foglaltságához.

A régió idegenforgalmi potenciálját elsősorban a változatos építészeti emlékek, kulturális, természeti-táji adottságok, népművészeti hagyományok, termálvizek és a turisztikai rendezvények jelentik. Kiemelkedő jelentőségű a Mátra-Bükk üdülőkörzet. A legtöbb vendég Miskolcra, Egerbe, Gyöngyösre, Bogácsra, Noszvajra, Szilvásváradra, Felsőtárkányba érkezett. Az ide tartozó településeken 1319 magánszállásadó (671 fizetővendég-látó, 648 falusi szállásadó) fogadta a pihenni vágyókat. Országosan a magánszálláshelyeken regisztrált vendégéjszakák több mint fele (51,8%) származott belföldi vendégektől. A belföldi vendégéjszakák aránya az Észak-magyarországi régióban 84,9%, kiemelkedően magas. A beutazó forgalom magas területi koncentrációját jelzi, hogy a magánszálláshelyeken regisztrált külföldi vendégéjszakák kétharmadát (65%) a Balaton mondhatta magáénak. A vendégek száma alapján 9,8 % részesedés jellemezte Nyugat-Dunántúlt, valamint Észak-Alföldet, 9,7% Észak-Magyarországot. A magánszálláshelyeken az átlagos tartózkodási idő 4,4 éjszaka volt 2005-ben, amely jelentősen meghaladja a kereskedelmi szálláshelyekene regisztrált átlagos tartózkodási időt. A magyarok átlagosan 3,9, a külföldiek átlagosan 5,1 éjszakát töltöttek el a magánszálláshelyeken. (KSH, 2006)

Az ágazat hazai szakember-igénye

A WTO által közzétett adatok szerint a turizmus az elmúlt évtizedekben világszerte soha nem látott mértékben fejlődött, s a dinamizmus a 2000-es években sem szűnt meg. A tevékenységi statisztikai nomenklatúrák szerinti „szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás” elnevezésű ágazat legtöbbször Magyarországon is követi a nemzetközi trendeket, s fejlődését a kormány gazdaságfejlesztő programjának turizmust fejlesztő célkitűzései, valamint a vállalati tervek is segítik. Ezért a turizmus a felsőoktatásban is egyre inkább elfogadott szakterületté vált.

Az elmúlt évtizedben örömdetesesen bővült azon felsőfokú oktatási intézmények száma, melyekben tudatosan és szervezeten felvállalták, hogy a felsőfokú szakemberképzés felelősségteljes feladatát végezve segítik az ágazat emberi erőforrás igényeinek a kielégítését. A képzés a kilencvenes évekig főváros centrikus volt, a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen, valamint a Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Főiskolán folyt ilyen jellegű képzés. Majd az 1980-as évek szállodaépítési "boom"-ját követően a kilencvenes években nagyarányú és javarészt a fővároson kívüli városokban a turizmust tudatosan felvállaló felsőoktatási képzések indultak, többnyire működő állami egyetemek és főiskolák új, szakirányú karjainak létrehozásával. Ilyenek voltak például a korábbi Külkereskedelmi Főiskola (Budapest), a Janus Pannonius Tudományegyetem (Pécs), a Gödöllői Agrártudományi Egyetem, a Gazdasági- és Kereskedelmi Főiskola (Szolnok), a Veszprémi Egyetem (Pannon Egyetem). A következő években azonban a képzés az integráció következtében a Corvinus Egyetemre, valamint a BGF Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Karára, ezen intézmények magyar és idegen nyelvű oktatására koncentrálódott (bár az intézmények egy része kihelyezett formában is folytat felsőfokú szakemberképzést). Az állami alapítású felsőoktatási intézmények mellett a jogszabályváltozások, a szakmai kereslet és a piaci kihívások együttes figyelembevételével nem állami alapítású felsőoktatási intézmények is megkezdtek a tárgy oktatását, mint például a Kodolányi János Főiskola (Székesfehérváron), a Modern Tudományok Főiskolája (Tatabányán és Budapesten), valamint a Heller Farkas Gazdasági és Turisztikai Szolgáltatások Főiskolája (Budapesten).

A Gazdasági Társaságokról szóló törvény életbelépését követően, a privatizálás széles körű elterjedésével a szakma vállalatainak a száma is ugrásszerűen megnőtt. A jelentős hálózatokkal rendelkező állami, illetve tanácsai vállalatok megszűntek ugyan, de egykori hálózatuk részben (például: a szálláshely-iparban, vagy néhány utazási iroda esetében) befektetők tulajdonába került, részben (a vendéglátásban) kis egységekre bomlott.

2006. december 31-én a regisztrált vállalkozások száma országosan 670.203, ebből Észak-Magyarországon ugyanebben az időszakban 35.688. (B-A-Z megye 21.169, Heves megye 9.346, Nógrád 5.184). A vendéglátóhelyek száma a régióban 6.605. (KSH, stADAT, 2007)

Napjainkban a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban összesen 3.432 vállalat működik, ebből 417 korlátolt felelősségű társaság, 5 részvény-

társaság, 616 betéti társaság, egy szövetkezet és 470 vállalkozói igazolvánnyal rendelkező egyéni vállalkozás. (KSH, stADAT, 2007, Észak- Magyarország).

Az *utazási irodák* száma 1990-hez képest megtízszereződött, számuk napjainkban meghaladja az ezret. Tulajdonosi struktúrájukat a családi vállalkozásoktól a pénzügyi befektetőkig széles kör reprezentálja. Élükre többnyire régi utazási irodáknál, idegenforgalmi hivataloknál jelentős tapasztalatokat szerzett szakemberek kerültek ugyan, azonban ezek egy része az elmúlt években elhagyta a szakmát, s így itt is szakember-hiány alakult ki.

A *vendéglátás* területén – az 1980-as évek végéhez képest – tízszeres a (magánkézbe került) üzletek száma. Jelentős részük magában – lánchoz nem csatlakozva – keresi boldogulását. A piacon maradáshoz a szűken vett vendég-lősi tudás mellett nélkülözhetetlen a hatékony marketingmunka számos elemének alkalmazása, de a gazdálkodás és vállalkozás üzleti szintet meghaladó alkalmazása is.

A *szálláshely-szolgáltatásban* az 1990-es években gyarapodott a szállodák száma is (amihez jelentősen járult hozzá a volt SZOT üdülők és építőipari munkásszállások korszerűsítése). Robbanásszerűen nőtt a panzió jellegű szálláshelyek száma is. Az utóbbi évek során pedig a magasabb színvonalú kategóriákban nagyarányú szállodafejlesztés is indult. Mindez ugyancsak jelentősen növelte a jól képzett, minőségi szakemberigényt.

Diplomások a turizmus észak-magyarországi munkaerő piacán

A bemutatásra kerülő vizsgálatról

Mivel a turizmus – Észak-Magyarország jelentős idegenforgalmi potenciálja és vonzó turisztikai célpont jellege miatt – a régió egyik fő erőssége, a projekt kutatása keretében lényegesnek tartottuk a régió adottságaira épülő turisztikai vállalatok sajátos szakember-igényének kiemelt elemzését is. Ezen ágazati szempontú vizsgálatot arra a feltételezésre alapoztuk, hogy a régió természeti, gazdasági adottságainak, illetve humán erőforrásainak összehangolásával javíthatja vállalatainak versenyképességét.

A vizsgálat felhasználta a főiskola előző pontokban bemutatott felmérésének az eredményeit is. Önállóan is megkerestük azonban az észak-magyarországi régió 11 profitorientált és non-profit turisztikai cégét, s az első számú vezetővel interjúkat készítettük egy 26 kérdést tartalmazó tematika alapján.

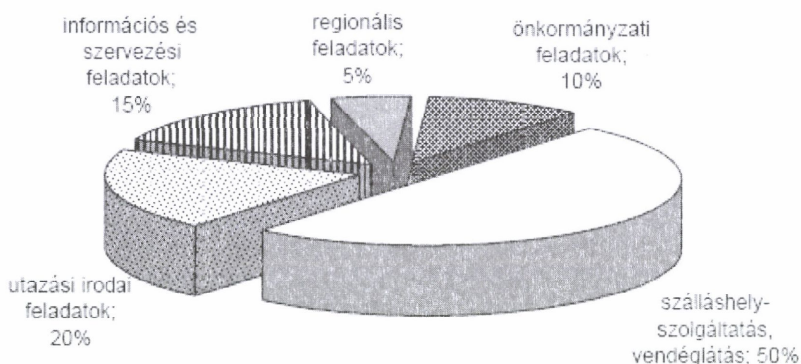
A munka során 50, a turisztika valamely területével foglalkozó intézménynek küldtük meg a kérdőívet. 18 cégtől érkezett válasz (e válaszadási arány

lényegesen jobb az átlagosnál). Interjú 17 céggel készült, mivel tematikájuk a kérdőív figyelembe vételével került kidolgozásra, így a két felvétel összhangban van. Az interjút adó és a kérdőívet kitöltő cégek között volt olyan, amelyik mindkét megkeresésre választ adott, így a vizsgálatban résztvevő cégek száma 20.

Az interjúalanyok szívesen vettek részt a felmérésben. Sokan az Eszterházy Károly Főiskola felsőfokú idegenforgalmi szakmenedzser képzéséről kerültek ki. Ha fontosnak látták, olyan részletekre is kitértek, amelyre a kérdőív nem kérdezett rá. Nem kerültek a kényes témákat. Munkájukról a vezetőknek jó véleménye van. Sikeresen dolgoznak az értékesítésben, a recepción, a rendezvényszervezés területén. Egyikük a vállalat marketingjének kialakításában tevékenykedik sikeresen.

A cégeknek, ahol a válaszadók dolgoznak, 50%-a szálláshely-szolgáltatási, vendéglátási, 10%-a önkormányzati, 5%-a regionális, 15%-a információs és szervezési és 20%-a utazási irodai feladatokat lát el.

1. ábra: Utazási irodák feladatai

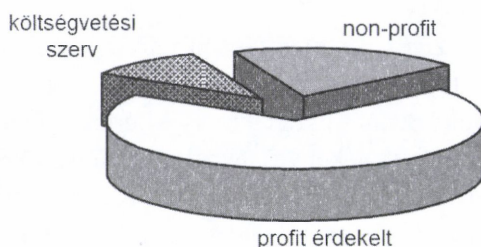


Forrás: saját szerkesztés

70%-uk profit érdekelt vállalat, 10%-uk költségvetési, 20%-uk pedig non-profit szervezet.

Hét vállalat TEÁOR szerinti fő funkciója utazás-szervezés, 4 cég ki- és beutaztatással, rendezvényszervezéssel, autóbusz és repülőjegy-értékesítéssel, emellett könyvkiadással (turisztikai szórólapok, prospektusok, térképek, útikönyvek), máshova nem sorolt gazdasági szolgáltatással (videó értékesítés) foglalkozik, a továbbiak szolgáltatásai adatbázis tevékenység, on-line kiadványok kiadása.

2. ábra: A válaszadó gazdasági szervezetek száma gazdálkodási forma szerint



Forrás: saját szerkesztés

A vállalatok többségében magyar vállalkozók tulajdonában vannak, három cégben érdekeltek külföldi tulajdonosok, hat önkormányzati érdekeltségű, egy regionális feladatokat lát el. Mindegyiknél beszélnek idegen (angol, német, orosz, lengyel) nyelven. Nagyság szerinti és területi megoszlásukat az 1. táblázat mutatja.

2. táblázat: A válaszadók megoszlása az alkalmazottak számának nagyság-csoportjai szerint (%)

	0-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250 és több	összesen
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	2	0	0	0	2
Heves megye	8	5	3	0	16
Nógrád megye	2	0	0	0	2
Észak-Magyarország	12	5	3	0	20

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból kitűnik, hogy a felvétel a megkérdezettek területi megoszlása szerint nem reprezentatív, a Heves megyeiek aránya jóval több, a Borsod megyeieké sokkal kevesebb, mint a régió egészének alapsokaságában. Mivel a válaszadó vállalkozások többsége a mikro- és kisvállalkozások kategóriájába

tartozik, a cégnagyság szerinti megoszlás viszont megfelelő. Ezért úgy véljük, hogy megfelelő óvatossággal a régió egészét illetően is van módunk következtetések megfogalmazására.

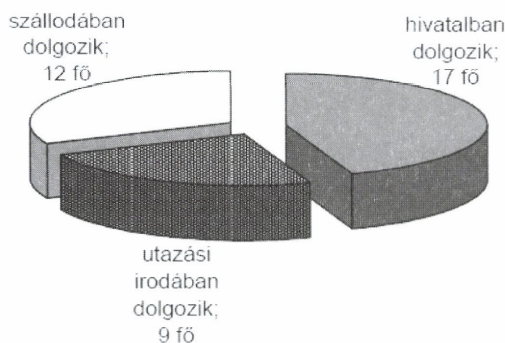
A munkában résztvevő vállalatok többsége az 1990-es évek elején, a rendszerváltás utáni időszakban alakult, hat 2000 után kezdte tevékenységét. Jogelődje egy cégnek volt, a többi jogelőd nélkül alakult. A régió turizmusában változatos szerepeket töltenek be. A szálláshelyek a 3-4 csillagos szállodák, illetve a nyári időszakban (július-augusztus) működő turistaszállók kategóriába tartoznak. Egyikük sem tervez profilváltást. A költségvetési önkormányzati intézmények viszont átalakítást készítenek elő. A desztinációs menedzsment feladatok ellátására hoznak létre új intézményt, ezért a városi és megyei iroda átszervezését (és a létszám csökkentését) tervezik.

A cégek közül 11 átlagos színvonalúnak, 9 high-tech minőségűnek ítéli műszaki felszereltségét. Nyitottak az innovációra, a felújítások, bővítések során valamilyen különleges szolgáltatás megteremtésére, például wellness, sport, konferenciák magas műszaki igényességű kiszolgálása törekсенek. A marketing színvonalának emelését mindegyikük szükségesnek látja, bár fele-fele arányban az EU-val szokásosnak, illetve, hogy ezt hamarosan elérőnek ítélte saját cége szintjét.

A turizmus területén dolgozó diplomások szakmai felkészültsége

A vizsgálatban résztvevő cégeknél 441 ember dolgozik (a 2005-ös adatok szerint). Közülük igen kevés, mindössze 38 fő (8%) rendelkezik diplomával, közülük 12 fő szállodában, 9 utazási irodában, 17 hivatalban dolgozik.

3. ábra: A turizmus területén dolgozó diplomások



Forrás: saját szerkesztés.

Beosztásuk szerinti csoportosításukat a 2. táblázat mutatja. Részmunkaidős diplomást nem foglalkoztatnak. Néhány közepes nagyságú cég a közeli jövőre előirányozta további pályakezdő diplomások foglalkoztatását is.

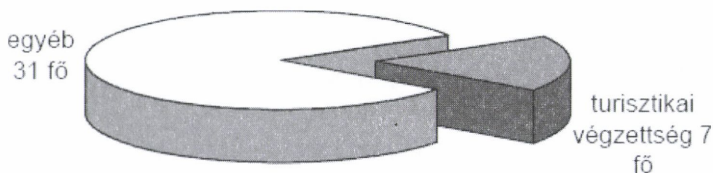
3. táblázat: A megkérdezett cégek diplomásai (fő)

szakmák	teljes állásúak	részmunkaidősek	felvenni kívántak
	száma, fő		
műszaki	2	-	-
gazdasági felsővezető	5	-	-
beosztott közgazdász	11	-	1
jogász	1	-	-
egyéb	19	-	2
összesen	38	-	3

Forrás: saját szerkesztés

Bár a diplomások közül mindössze 7 főnek van turisztikai szakmai végzettsége, a többiek közül is csak hárman (akik földrajz-, illetve nyelvszakos tanárok) dolgoznak nem a végzettségének megfelelő munkakörben.

3. ábra: A turizmus területén dolgozó diplomások végzettsége

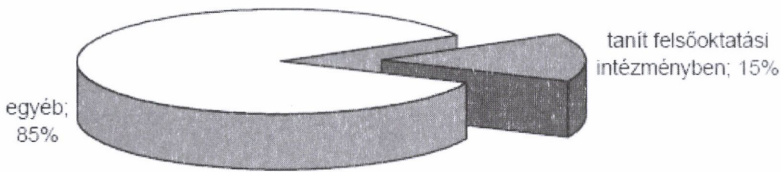


Forrás: saját szerkesztés

A cégek vezetői valamennyiük teljesítményeivel elégedettek: négyes értékelést kapott a műszaki, a beosztott közgazdász, a vendéglátó, az egészségügyi végzettségű, ötös értékelést a gazdasági felsővezető, a jogász.

A diplomások közül hatan (15%) felsőoktatási intézményben tanítanak. Az oktatás során közvetlenül adhatják át szakmai ismereteiket.

4. ábra: A turizmus területén dolgozó kapcsolata felsőoktatási intézményekkel



Forrás: saját szerkesztés

A főiskolán önkormányzati tisztségviselők, területfejlesztési intézmények alkalmazottai és utazási irodák vezetői vesznek részt az oktatásban. Munkájuk során felkészítik a hallgatókat európai uniós ismeretekre, áttekintést nyújtanak a terület- és regionális fejlesztésekről, valamint közigazgatási és menedzsment ismeretkről.

Az üzleti környezetben dolgozó diplomások felkészültségéről

A válaszadók többször négyes, ötös minősítéssel látták el a cégük környezetében dolgozó felsőfokú végzettséggel rendelkezőket is. Az önkormányzatnál dolgozó műszakiakat azonban hármas, ötös, a közgazdászokat kettes, négyes, ötös, a jogászokat négyes, ötös érdemjeggyel osztályozták. A jegyek átlagait a 3. táblázat rögzíti.

4. táblázat: Az interjú-adók üzleti környezetében dolgozó diplomások szaktudására adott érdemjegyek átlagai

A diplomások munkahelye	Műszakiak	Közgazdászok	Jogászok
Beszállító iparvállalat	5	4,5	5
Vevő iparvállalat	5	4,5	5
Kereskedelem	4,5	5	5
Szállítás, közlekedés, hírközlés	3	3	3
Pénzügyintézet	-	5	5
Önkormányzat	4	4	4
Kamara, szakmai szerv	4	4,5	4
Gazdaságirányítás	3	3	3

Forrás: saját szerkesztés

Az adatok szerint a válasz-adók többsége a szállításban, közlekedésben, hírközlésben, illetve a gazdaságirányításban dolgozó diplomások felkészültségével elégedetlen. Első sorban könyvelési, adózási, valamint gazdasági jogi ismereteiket látják hiányosaknak.

A felsőfokú képzésből kikerülőkkel kapcsolatos elvárások

A megkérdezettek a turizmusban dolgozó pályakezdő diplomások felkészültségét a többi szakmában elhelyezkedettekéhez hasonlóan, viszonylag jónak értékelték (4. táblázat). Örömteli, hogy nyolc cégnek olyan dolgozója van, aki az utóbbi öt évben az Eszterházy Károly Főiskolán végzett (idegenforgalmi szakmenedzser, illetve gazdálkodás szakon).

4. táblázat: A pályakezdők felkészültségére adott osztályzatok átlaga

Felkészültség területei	Műszakiak	Közgazdászok	Jogászok
Munkához hozzáállás	5	4,5	5
Termelésirányítási szaktudás	5	4	4
Fejlesztési szakértelem	4	3,5	4
Gazdálkodási ismeretek	4	3,5	5
Jogi ismeretek	4	3,5	5
Adminisztrációs készség	4	4	5
Vállalkozási képesség	3	4	2
Vezetési képesség	4	3	3
Kapcsolatépítési képesség	4	4	5
Kommunikációs készség	4	4	4

Forrás: saját szerkesztés

A turizmusban kulcsszerepe van annak, hogy azok a szolgáltatók, akik közvetlen kapcsolatban vannak a turistával, fogyasztóbarát magatartást tanúsítsanak. Ezért igen kedvező, hogy a munkaadók elégedettek a pályakezdő diplomások munkához való hozzáállásával és termelésirányítási szaktudásával. Nem vehető szem elől azonban, hogy a vállalkozási és vezetési képességeknek a jelenleginél határozottabb fejlesztését látták szükségesnek. Ezért fontosnak tartjuk az idegenforgalmi szakmenedzseri képzés fenntartását, valamint a Turizmus és vendéglátás BSc szak megindítását.

A turisztikai intézmények felsőoktatási kapcsolatai

A kutatás eredményei szerint a turisztikai vállalkozások és a felsőoktatási intézmények között (is) van kapcsolat. Sőt, a válaszadók fontosnak tartják e kapcsolatokat. Egy válaszadó azonban túl bonyolultnak értékelte a felsőoktatási intézményekkel való együttműködés adminisztrációját.

A válasz-adók elsősorban a *továbbképzés*, a *tréningek* – és az alapkutatás – terén tartják kívánatosnak a felsőfokú oktatással való együttműködést. E területeken 10 cég (20 %) együttműködik az egri főiskolával is, s a jövőben is támogatja e kapcsolatot.

Több vállalat nyitott a *gyakorlatra* érkezők fogadására is. Fontosnak tartják ugyanis, hogy a turizmus munkahelyei iránt érdeklődő fiatalok a gyakorlatban ismerjék meg a szektorban dolgozók feladatait, a szobaasszonyi teendőtől, a recepciós tevékenységen át az értékesítésig, vendéglátásig. Elégedettek a közelmúltban fogadott gyakornokokkal. Közgazdászokat, turisztikai és vendéglátóipari szakos hallgatókat a következő években is fogadnának. Várják a javaslatokat az együttműködésre, a tematikára, az időtartamra, a helyszínre.

Néhány válasz-adó a *K+F kapcsolatokat* is fontosaknak ítélte. Új termék vagy technológia bevezetését nyolc cég tervezi (hat azonban nem tervezi új termék bevezetését, három pedig nem tudja a választ). A fejlesztéseket saját kutatással, K+F megbízással, egyéb módon tervezik / egy válaszadó szerint viszont a szükséges tudás már ma is rendelkezésükre áll). Végül 15 cég vezetője az új menedzsment módszerek, és marketing eszközök alkalmazását ítéli szükséges. Néhány fejleszteni szándékozó cég a felsőoktatási intézményekkel való fejlesztési együttműködést is előirányozta. 16 cég azonban azt is kívánatosnak ítéli, hogy fejlesztési törekvései megjelenjenek a regionális fejlesztési tervben. Törekvései érdekében különösen fontosnak tekintenék a hírközlés olcsóbbá tételét, valamint a régió közlekedésének fejlesztését.

A régió felsőoktatási intézményeinek a fentiekhez hasonló fontosságú funkciója lenne, ha környezetük gazdasági és tudományos centrumává válnának. Az interjúk rávilágítottak ugyanis, hogy bár a válaszadók tudatában vannak az üzleti szférán belüli szakmai együttműködés fontosságával és ismerik a klasztereknek a tudásáramlást segítő lehetőségeit, a régió turisztikai cégei között alig van kapcsolat. Mindenki a saját útját járja. A felsőoktatási intézmények által szervezett tréningek, műhelyviták, kutatási együttműködések stb. keretében azonban a szakembereknek lehetőségük nyílna az új kutatási eredmények megismerésére, a szakmai találkozókra és tapasztalatcserére s ez jelentősen segítené mind az egyes vállalatoknak, mind a régió egészének a fejlődését.

Következtetések

A felmérésben együttműködő válaszok alapján megállapítható, hogy a régióban a turizmust a kis-és középvállalkozások túlsúlya jellemzi.

A turizmus a szolgáltató szféra részeként munkaigényes tevékenységek összessége. 2005-ben a turizmusra jellemző ágazatokban 400 ezer fő a foglalkoztatottak száma, amely a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak egytizede. A közvetett hatásokat figyelembe véve a foglalkoztatottak 14%-a dolgozik a turizmusban. Az ágazat munkahely-teremtő szerepe meghatározó jelentőségű. Az ágazat szakmai sajátossága, hogy egyre több nőt foglalkoztat, mint férfit.

A szálláshely-szolgáltató és vendéglátó ágazat népszerű az álláskereső, a fiatal diplomások körében. A turizmussal összefüggő szakmákban az átlagosnál könnyebb a külföldi munkavállalás, amennyiben rendelkezik nyelvismerettel és szakképzettséggel.

A turizmus által nyújtott szolgáltatások sokszínű jellegével összhangban sokféle szakmai képzettségű személy alkalmazására van lehetőség.

Az utóbbi időben megnőtt a kereslet a különböző szintű szakemberek iránt.

Budapest mellett vidéki turisztikai képzési pontok alakultak ki. Az állami képzés mellett az oktatási tevékenységbe bekapcsolódtak alapítványi intézmények is.

A nappali képzés mellett megerősödött a felnőtt képzés, az esti és a levelező tagozatok.

Az Észak-magyarországi régió felsőoktatási intézményeiben folyik felsőfokú idegenforgalmi szakmenedzser, valamint turizmus és vendéglátás illetve turizmus és szálloda szakos bachelor képzés.

A régió felsőoktatási intézményei szerepet kapnak a szakemberképzésben, a gazdasági és tudományos élet centrumaiként működnek.

Az Eszterházy Károly Főiskola nyitott az üzleti szférával való együttműködésre.

Az üzleti szférán belül szükség van az együttműködés erősítésére. Mind a szakmának mind a főiskolának keresni kell a lehetőséget a műhelyvitákra, konzultációs lehetőségekre, tapasztalatcserére, szakmai találkozókra.

A Regionális Fejlesztési Operatív Program a régiók emberi erőforrásának feljlesztésére teszi a hangsúlyt. Fontosnak tartjuk a helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket, a felsőoktatási intézmények és helyi szereplők együttműködésének erősítését és a régiók számára kiemelt jelentőségű szakmai képzések támogatását.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- A magánszálláshelyek vendégforgalma 2005-ben, Magyar Turizmus Zrt. Piac- és termékelemzési Irodája, Turizmus bulletin, 2006/3
- A magyarországi turizmus helyzete, 2006, Magyar Turizmus Zrt. Piac- és termékelemzési Irodája, Turizmus bulletin, 2006/4
- Árva László – Behringer Zsuzsanna – Mester Tünde [2001]: A kis-és közép-vállalkozások helyzete, jövőbeni kilátásai az átalakuló gazdaságokban, kiemelve a magyar turisztikai szektort, Turizmus bulletin, 2001/4
- Fenntarthatóság, regionalitás. In Acta Oeconomica, Tanulmányok a gazdaságtudomány köréből. Az Eszterházy Károly Főiskola tudományos közleményei. (Szerkesztő: Kádek István, Szlávik János, Zám Éva) Új sorozat XXXII. Eger, 2005. (3-14) ISSN 1787-6559
- Kandikó József: A regionális arculat értelmezése és kialakítása, Turizmus bulletin, V. évfolyam, 2.szám
- Magyarország imázsa a GMI Nation Brands Index alapján, Magyar Turizmus Zrt. Piac- és termékelemzési Irodája, Turizmus bulletin, 2006/3
- Magyarország turizmusának alakulása 2006 első felében, Magyar Turizmus Zrt. Piac- és termékelemzési Irodája, Turizmus bulletin, 2006/3
- Papanek Gábor – Csáki György – Viszt Erzsébet [1979]: A működőtőke import és a közép-európai országok EU-csatlakozása, Közgazdasági Szemle, 10.szám
- Regionális Operatív Program, 2004-2006
- Regionális operatív programok, 2006-2013
- Turizmus munkaerőpiaca Magyarországon, Ágazati elemzés, ICEG European Center, 2006
- www.ksh.hu
- www.vati.hu

FARKAS ATTILA¹:

A pályakezdés támogatása az Eszterházy Károly Főiskola Karrierirodájában

Az Eszterházy Károly Főiskola szervezeti egységeként működő Karrieriroda 2006-ban – a projekt keretében – alakult azzal a célkitűzéssel, hogy a Főiskolán végző, valamint a régióban élő pályakezdő diplomások elhelyezkedését segítse, és kialakítson egy munkaerőpiac igényeit tükröző szemléletmódot. Az elmúlt időszak tapasztalatai azt igazolták ugyanis, hogy a hallgatók nincsenek felkészülve arra, hogy a diploma nem jelent azonnali felvételt egy munkahelyen, és arra sem, hogy végzésükkel egy teljesen új világ új elvárásaival kell megküzdeniük. Feltétlenül szükségesnek tűnt tehát a fiatalok körében annak tudatosítása, hogy nem a munkaadók versenyeznek a diplomásokért, a munkavállalónak kell megkeresnie azt a munkahelyet/munkaterületet, ahol dolgozni szeretne (vagy egyáltalán dolgozni van lehetősége), nincs mód csak ajánlatokra várva elhelyezkedni. A sikeres pályakezdés egyáltalán nem könnyű, minél előbb, már a felsőoktatási tanulmányok kezdetekor (még szerencsésebb, ha már középiskolában) meg kell kezdeni a felkészülést. Ezen hiányosságokat hazánkban a felsőoktatási intézmények többsége is felismerte, és a Berzsenyi Dániel Főiskola Karrier Irodája által lefolytatott kutatás alapján elmondhatjuk, hogy az első lépéseket meg is tette kiküszöbölésük felé, hiszen a vizsgált 21 intézmény 25 egységéből mindössze 3 jelezte, hogy nem működik náluk a hallgatók elhelyezkedését támogató intézmény. (Biró Krisztina – Richard Maynard [2007], 40. oldal)

A Karrieriroda feladatai

A Karrieriroda működése során mindvégig szem előtt kell tartani, hogy szolgáltató szervezet. Szolgáltatásait elsősorban a Főiskola hallgatói veszik igénybe, ezt a célcsoportot kell bevonni a mindennapi feladatokba, és az ő véleményük mérvadó az eredményesség vizsgálatakor is. Sajnos hazánkban a karriertanácsadó, felkészítő tevékenység a felsőoktatási rendszer részeként még gyerekcipőben jár, és egy-egy kiemelkedő példán kívül inkább próbálkozásokról beszélhetünk, melyek nem minden esetben tudnak a velük szemben támasztott

¹ *Farkas Attila*, Karrieriroda vezető.

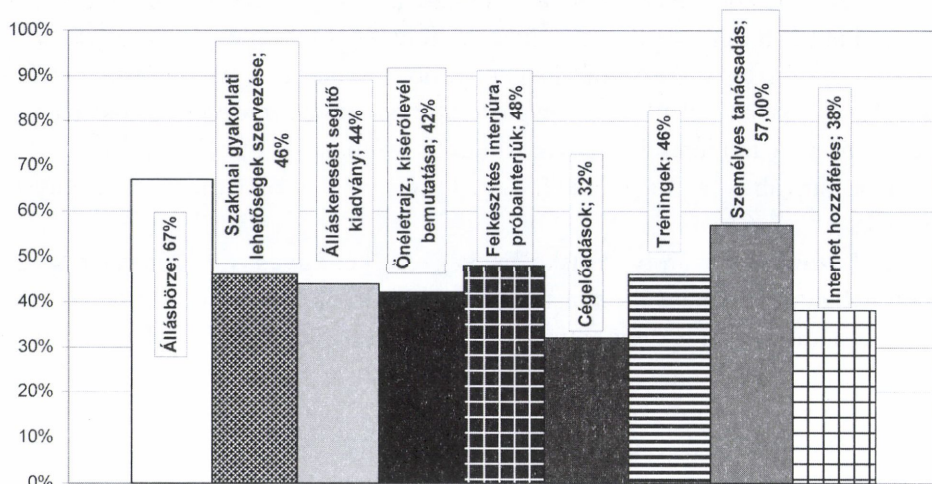
elvárásoknak megfelelni. Érdemes lehet elgondolkodni, tehát a külföldi példák hazai bevezetésén, ahol már önálló minőségbiztosítási rendszert is kidolgoztak kifejezetten a felsőoktatás számára, azonban ügyelni kell, hogy az elvek saját rendszerünkbe történő beillesztésekor ne feledkezzünk meg a hazai sajátosságokról, így biztosítva a minél hatékonyabb működést, a hallgatói megelégedést. Amit viszont jelenleg is megtehetünk az imént említett célok elérése érdekében, az a felmérések, visszacsatolások számának növelése – nem csak a hallgatók irányába – ami alapja kell hogy legyen az ügyfélközpontú tevékenységünknek.

Az Eszterházy Károly Főiskolán végzett kérdőíves megkérdezés során kapott hallgatói vélemények is alátámasztják alá Iroda létjogosultságát. Sajnos a munka e stádiumában is szembetűnő volt ugyan a hallgatókra általában jellemző érdektelenség, passzivitás, mely a Karrieriroda működése során is talán a legnagyobb nehézséget okozza, mégis sikerült a véletlenszerűen megszólított hallgatók köréből 100 választ összegyűjteni. A válaszadók évfolyamonkénti megoszlása közel azonos, 26 különböző szakon végzik tanulmányaikat. Nem soroltuk azonban a megkérdezettek körébe a gazdálkodási szak hallgatóit, mert a pályázat keretében megvalósított kurzusokba és gyakorlati programokba leginkább ők vettek részt, és így sokkal több információval rendelkezhetnek az irodáról, mint az egyéb szakokon tanuló hallgatók, ami torzíthatná a vizsgálat általános megállapításait.

A válaszadók 40%-a érezte úgy, hogy nem felelne meg állásinterjún, sőt, 16% úgy, hogy egy jó önéletrajzot sem tudna elkészíteni. A magabiztosabb, tehát az állásinterjú sikerét valószínűsítő 60% háromnegyede is úgy véli azonban, hogy mindezt csak némi segítséggel érhetné el, és ezt a segítséget el is fogadja, ha valahol megtalálja. A megkérdezettek 73%-a már a végzés előtt is szükségesnek érzi, hogy megkezdje a felkészülést az álláskeresésre, s többségük segítséget is vár ezzel kapcsolatban. Azaz nagyon kevesen vannak olyanok, akik biztosak abban, hogy sikeresek lesznek a munkapiacra. Jelentős igény mutatkozik viszont arra, hogy folyamatos képzésekkel, tréningekkel vagy csak egyszerű tanácsadással fejlesszük a hallgatók készségeit. S a válaszadók az 1-től 5-ig osztályozó skálán átlagosan 4,06-os értékkel jellemezték egy ilyen tevékenységet folytató iroda fontosságát is.

Az iroda megnyitásakor egyértelmű törekvés volt, hogy annak a tevékenysége minél szélesebb körű legyen, és mára a felsőoktatási intézményekben országszerte igénybe vehető szolgáltatások 80%-a az egri hallgatók rendelkezésére is áll. Felmerül azonban a kérdés, hogy ezek közül melyekre van leginkább igény. A kapott válaszokat a 1. ábra foglalja össze.

1. ábra: A Karrieriroda szolgáltatásaira mutatott érdeklődés



Forrás: saját szerkesztés

A Karrieriroda célcsoportja azonban nem szűkül kizárólag a jelenleg a Főiskolánkon tanulóakra, ezért érdekes számunkra a volt hallgatók visszaérkezett véleménye is, melyet egy másik kutatás keretein belül mértünk meg. Annak ellenére, hogy a válaszadók 97%-a jelenleg dolgozik, majdnem 50%-uk (de a régióban dolgozók kicsit magasabb hányada) jelezte, hogy szeretne kapcsolatba lépni az irodával. Sokan annak ellenére is szívesen tájékozódna irodánkban a lehetőségekről, hogy munkájukkal és fizetésükkel is elégedettek. Ez azért is célszerű ugyanis, mert sajnos a mai munkapiaci helyzetben a fiatal munkavállalóknak fel kell készülniük arra, hogy akár néhány évente munkahelyet kényszerülnek váltani. De a munkahelyváltás a széleskörű ismeretszerzés, az egyéni fejlődés szempontjából is előnyös lehet.

Feladatainak ellátása, a szolgáltatni kívánt információk megalapozása érdekében az iroda két adatbázist állított össze, mely tevékenységgel a hazánkban működő karrier irodák szinte mindegyikében találkozhatunk.

Hallgatói adatbázis

Az iroda egyik leghatékonyabb szolgáltatása az önkéntes adatszolgáltatáson alapuló hallgatói adatbázis fenntartása és használata. Célunk ezzel az, hogy az

adatbázisban szereplő hallgatókról bármikor teljes körű információt tudjunk nyújtani az érdeklődő vállalatoknak. Ez rendkívül praktikus az álláshelyet hirdető cégeknek is, hiszen szerencsés esetben szinte azonnal 5-10 olyan önéletrajzot kaphatnak, amely többé-kevésbé megfelel az elvárásaiknak, és természetesen jó a pályázónak is, aki így gyorsan reflektorfénybe kerülhet. Sajnos ezen a ponton is problémák forrása azonban a hallgatók egy részének gyenge szakmai elkötelezettsége, mivel a pályakezdők jelentős elhelyezkedési nehézségei ellenére is előfordul, hogy egy kiírt lehetőségre nincs érdeklődő. Az Iroda viszont sajátos csatornákon (például: Neptun tanulói nyilvántartórendszer üzenetküldési lehetősége, vagy tanszéki megkeresés segítségével) ilyen esetekben is igyekszik az információkat eljuttatni a célcsoportnak.

2007. októberében összesen 238 fő regisztrált álláskereső található a rendszerben, közülük 146 nő, és csak 92 férfi. 36%-uk tanulmányai befejeztével már főállást keres, míg 56%-uk részmunkaidős, iskola mellett végezhető munkát vállalna, és 8% gyakorlati / gyakornoki hely megtalálásához kér segítséget.

A regisztráltak több mint fele a Gazdaság és Társadalomtudományi Karon végezte tanulmányait. Ezt a viszonylagosan kiemelkedő érdeklődési arányt egyértelműen az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” projekt segítségével e körben megszervezett speciális oktatással lehet magyarázni, amelynek keretében önmegvalósítási, és álláskeresői technikákat tanulhattak a résztvevők. Ennek köszönhetően fókuszba kerültek a diplomaszerezés utáni évek, melyekre a hallgatók már idejében próbáltak kellő figyelmet fordítani. Ez érzékelhető volt a gyakorlati munkájuk megválasztása, és az irodába történő látogatásaik során is. A regisztráltak vizsgálatának azonban egy másik tanulsága is van: a Karrierirodának a mostaninál sokkal komolyabb marketinget kell folytatnia. Annak ellenére, hogy számos plakát, szórólap, „Neptunos” üzenet, sajtóanyag és egyéb program próbálja népszerűsíteni a működést, sok hallgató még nem látja meg a lehetőségeket.

A gyakorlati / gyakornoki munkahelyet kereső hallgatóknak szinte minden esetben nagyon gyorsan tudunk segíteni. Ez a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával közösen lebonyolított gyakorlati programnak köszönhető, melyben a felmért igényeknek megfelelően közösen próbáljuk cégeknél elhelyezni az álláskeresőket. A már előre felkutatott fogadó vállalatok 47 helyes listájából sokan azonnal tudtak választani, így ők nem is regisztráltak az adatbázisba.

Az alkalmi (vagy diák-) munkalehetőségek feltárása, és megszerzése rendkívül nehéz feladat a Karrieriroda számára, de mivel kimagasló igény mutatkozik rá, ezért igyekszik jó viszonyt ápolni a városban működő iskolaszövetkezetekkel. Ennek köszönhetően a hallgatók az általuk kínált ajánlatokat a

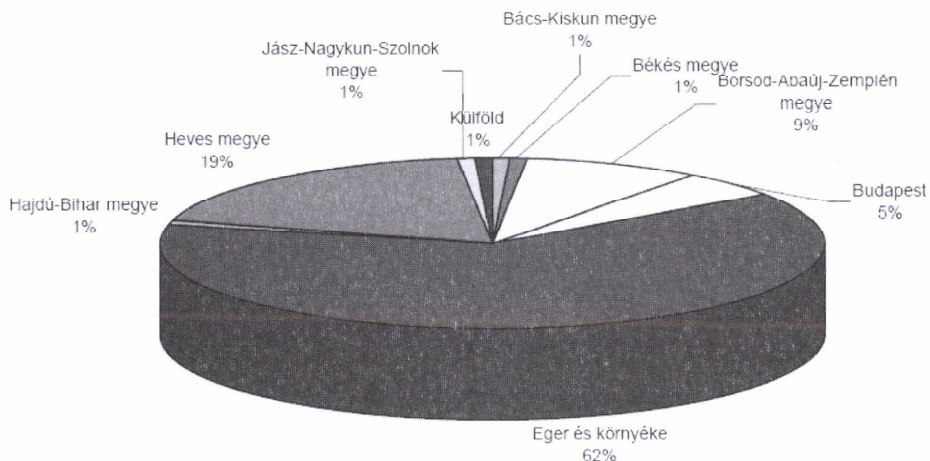
Főiskola Irodájában is megtekinthetik, és jelentkezhettek is a munkákra. Ugyan szerencsésebb lenne ezen a területen is közvetlenül a vállalatokkal tartani a kapcsolatot, de a fiatal főiskolai intézményünk a diákmunka közvetítése terén még nem tudja felvenni a versenyt az imént említett szervezetekkel, mivel ezek kizárólag erre szakosodott tevékenységüknek, és megfelelő anyagi fedezetüknek köszönhetően jobb feltételeket (például: anyagi felelősségvállalást) tudnak a munkáltatónak biztosítani. Ezen a területen országos viszonylatban is tapasztalható, hogy a hasonló tevékenységet folytató irodák szintén a főállások népszerűsítését / közvetítését helyezik előtérbe, sokkal kisebb erőforrásokat mozgósítva a diákmunkák érdekében.

Vállalati adatbázis

Az iroda vállalati adatbázisa a régióban működő vállalatokról informál, és kreativitást, önállóságot igénylő álláskeresői lehetőségeket ajánl. Arra ösztönzi a benne böngészőt, ne várja, hogy ölébe hulljanak a lehetőségek, önállóan keresse meg a számára legmegfelelőbbet. A kereséshez számos lényegi információt kínál a régióbeli cégekről, ezek tevékenységéről, foglalkoztatási kínálatáról, ami segítheti annak feltérképezését, hogy hol vannak olyan munkakörök, melyeknek az elnyerésére eséllyel pályázhat, majd amelyeket eredményesen elláthat. Az érdeklődő megtalálja továbbá azon vállalati kontaktszemélyek nevét és koordinátáit, akik tájékoztatni tudják a pillanatnyi alkalmazási lehetőségekről, fogadják önéletrajzát, pályázati anyagát. A szolgáltatás igénybe vétele a tájékozódáson túlmenően is hasznos, hiszen arra ösztönzi az érdeklődőt, hogy önállóan telefonáljon, tárgyaljon, ismerkedjen a munka világával.

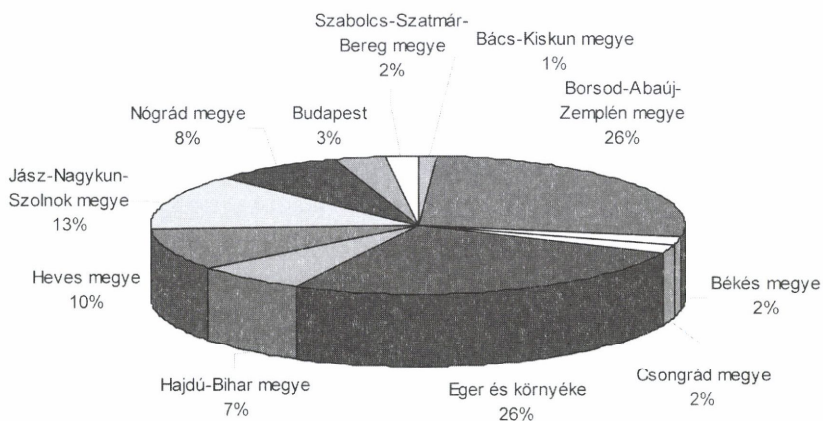
Az adatbázis – mely jelenleg 121 vállalat adatait tartalmazza – folyamatosan bővül. Területi és ágazati szerkezetét is megvizsgáltuk. Eredményeinket elsőként a hallgatói adatbázisnak a munkát keresők reménybeli elhelyezkedésére vonatkozó adataival vetettük össze. Emellett rendelkezésünkre áll egy, a másodéves gazdálkodási hallgatók körében végzett kutatásunk eredménye is, melyben arról informálódtunk, hogy hol szeretnék a kötelező gyakorlatukat végezni. Ez utóbbi azért is érdekes lehet, mert sokan már a gyakorlatuk során ugyanabban a városban és hasonló tevékenységi körben kívánnak majd véglegesen is elhelyezkedni, mint ahol gyakorlati idejüket töltik. S amint ez az ábrákon látható, az összehasonlítás kisebb eltéréseket mutatott a keresletnek, illetve az adatbázis „kínálatának” a szerkezete között.

2. ábra: A hallgatói adatbázisban regisztrált álláskeresők által keresett munkahelyek területi elhelyezkedése



Forrás: saját szerkesztés

3. ábra: A másodéves gazdálkodási szakos hallgatók által keresett gyakorlati helyek területi elhelyezkedése



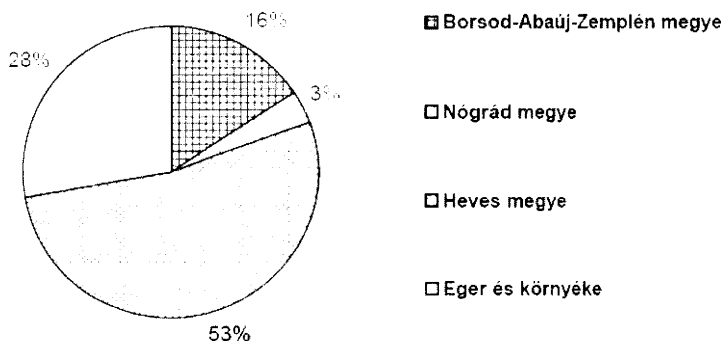
Forrás: saját szerkesztés

A munkát keresők közül legtöbbször Egerben és környékén kívántak dolgozni: a 2. ábra adatai szerint a főállást keresőknél jóval több mint a regisztr-

tráltak fele, míg a 3. ábra szerint a gyakorlati helyet keresőknél csak kicsit több mint a válaszadók negyede ezt a térséget preferálta. Heves megye egésze a hallgatók még nagyobb hányadát – 81 (!), illetve 36%-ukat – vonzotta.

A 4. ábra pedig jól mutatja, hogy a vállalati adatbázisban szintén túlnyomórészt egri, Eger környéki és Heves megyei vállalatok találhatóak. Ugyanakkor a másodévesek 26%-a jelezte, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén megyébe szeretne gyakorlatra menni, míg a diplomások 8%-a dolgozna itt, s számukra a vállalati adatbázis cégeinek 16%-a nyújt tájékoztatást.

4. ábra: A vállalati adatbázisban szereplő cégek székhelyének területi elhelyezkedése

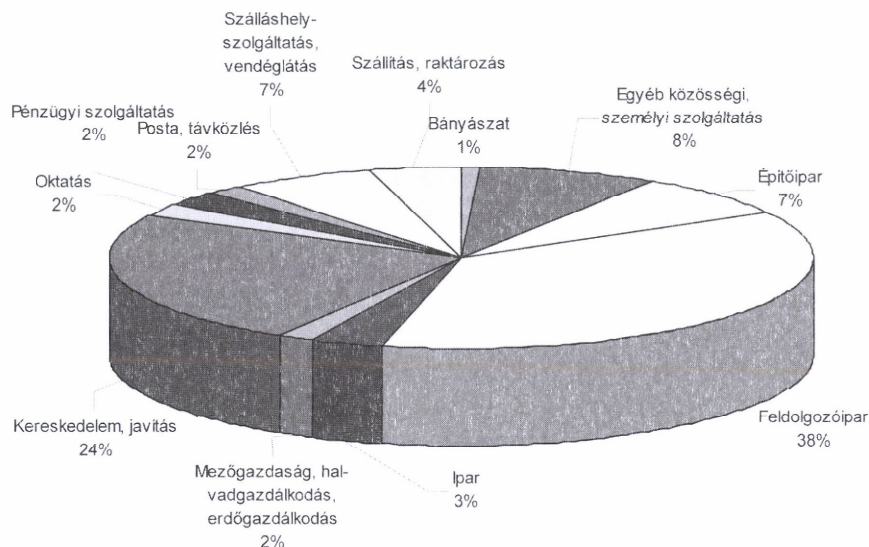


Forrás: A Karrierirodában működő vállalati adatbázis adatai alapján végzett saját kutatás

A képzésnek, illetve a vállalati adatbázis szakmastruktúrája közt nagyobb ellentétek feszülnek. Az e témával kapcsolatos adatokat az 5. ábra foglalja össze.

Ismeretes, hogy a Főiskola nagy múlttal rendelkezik a tanárképzés területén (bár mára számos nem tanári szakot is végezhetnek az itt tanulók). Ezért az Iroda vállalati adatbázisának a tartalma ma még aránytalannak ítéltető, hiszen mindössze 2%-ban található benne oktatási intézmény. Ez a terület mindenképpen kiegészítésre szorul. Ezen túlmenően viszont a tevékenységi kör már kevésbé problematikus: elsősorban feldolgozóipari és kereskedelmi cégekről nyújt információkat.

5. ábra: A vállalati adatbázisban szereplő cégek tevékenységi kör szerint

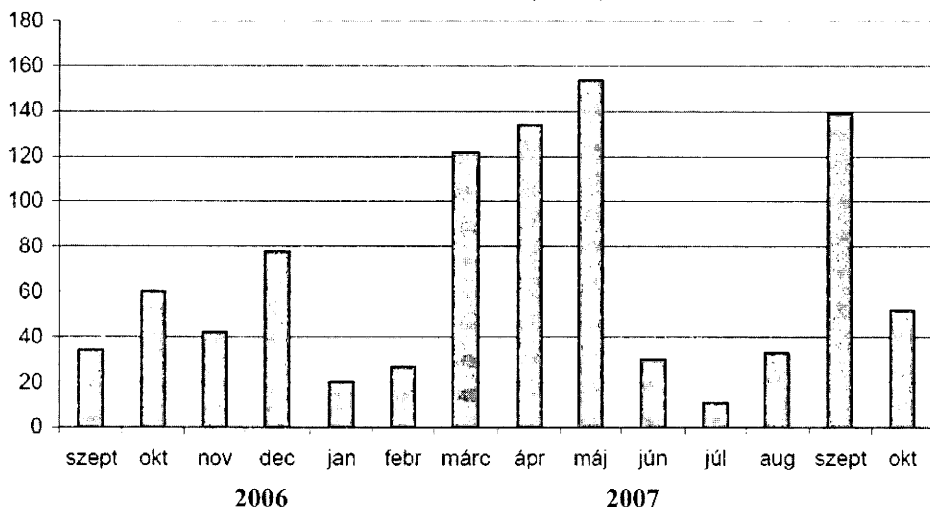


Forrás: saját szerkesztés

A Karrieriroda tevékenységei

Bár a Karrieriroda már 2006 szeptemberében megkezdte működését, a hivatalos megnyitóra október elején került sor. Azóta számos csatornán hívta fel a hallgatók és a cégek, vállalatok figyelmét tevékenységeire. A hallgatók érdeklődése kezdetben meglehetősen visszafogott volt, ami azzal magyarázható, hogy a tanév elején még nem érezték szükségét a munkakeresésre való felkészülésnek. Később az Iroda programjainak köszönhetően az aktivitásuk megnőtt, s különösen a félévi vizsgaidőszakot követően, a tanév utolsó 3 hónapjában volt magas. A nyári visszaesést követően az új tanévben újra fellendült a forgalom, ami az elsős hallgatók érdeklődésével indokolható. Az irodába az egyes hónapokban belátogatott új érdeklődők számát a 6. ábra mutatja be.

6. ábra: A Karrieriroda új látogatóinak száma 2006. szeptember és 2007. október között (fő/hó)



Forrás: A Karrierirodában működő vállalati adatbázis adatai alapján végzett saját kutatás

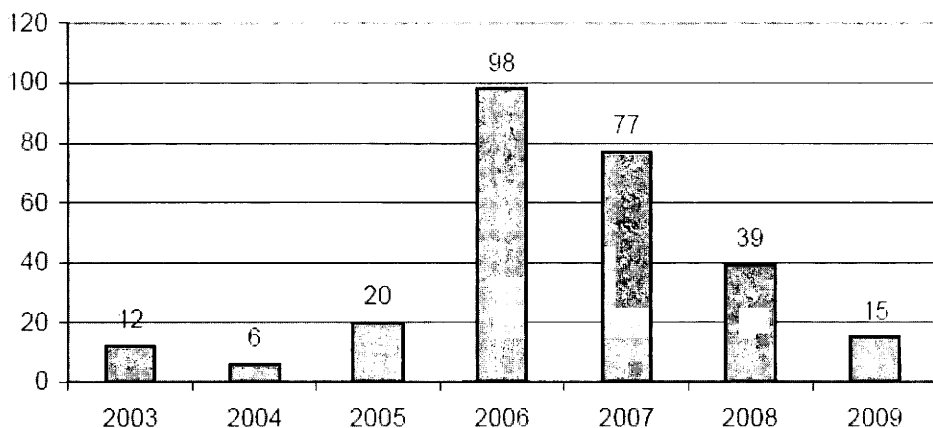
A 2007. márciusban a Kari napok keretein belül, és áprilisban a Regionális Állásbörze keretein belül lebonyolított előadás- és tréningorozatnak köszönhetően látványosan megugrott a Karrieriroda forgalma. A hallgatók szép lassan felfedezték az Irodát. Ezt igazolta a már említett, 100 válaszadó által kitöltött kérdőív is. Csak a válaszolók 10% jelezte ugyanis azt, hogy még egyáltalán nem hallott a szervezetről (ezek 60%-a szeretne több információval rendelkezni), és 75%-uk pontosan meg tudta adni azt is, hol kell ezt keresnie. Azok, akiknek már voltak ismereteik az Karrierirodáról, ezeket 58%-ban ismerősöktől, 14%-ban tanároktól és 28%-ban a médiából szereztek. Figyelembe véve, hogy a kérdőívet csak jelenlegi hallgatók töltötték ki, és közülük is sokan először a médiából tájékozódtak, bizakodhatunk, hogy ugyanezen a csatornán a külsős pályakezdekők és a vállalatok is nagy számban szereztek tudomást az intézményről.

A Karrieriroda havi rendszerességgel rendez különféle álláskereséssel kapcsolatos előadásokat, tréningeket és egyéb pályaválasztást segítő programokat. Ezek látogatottsága az idő múlásával egyre növekedett. Csúcspontnak az áprilisi Regionális Állásbörze bizonyult, ahol egy nap leforgása alatt 8 különböző előadáson, tréningen vehettek részt az érdeklődők. Ezeken a hallga-

tók átlagos létszáma 22 fő volt, ami még mindig nem nevezhető kiemelkedőnek. Nehéz mérni azonban azt, hogy hányan jártak a cégek standjainál. Csak azt tudjuk, hogy a Start Kiadó Kft. – ÁllásStart című ingyenes kiadványukért cserébe – regisztrációs lapot töltettek ki mindenkivel, aki meglátogatta az asztalukat, s összesen 267 főt regisztráltak. Ez jelentős szám.

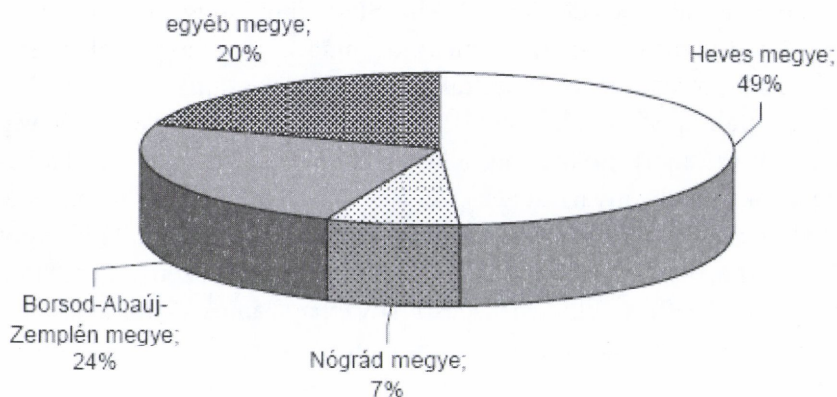
A regisztrált tájékozódók jelentős hányada éppen végző (vagy már végzett) hallgató volt (7. ábra). Sok olyan, állás nélküli levelező tagozatos hallgató is megjelent, aki tanulmányai mellett szeretne teljes munkaidős munkát találni. Erre utal az is, hogy az összes válaszadó közül 73% csak főállásban gondolkozott. Sajnos azonban csak alig több mint a felük rendelkezett gyakorlattal, ami nagyban megnehezíti az elhelyezkedést. Továbbá számos olyan álláskeresővel találkoztunk, akik nem itt tanulnak, vagy nem itt végeztek. Érdekes információ még a regisztrálók területi elhelyezkedési szándéka (8. ábra), mely szerint nagy részük a régióban kíván munkát vállalni, és így várhatóan a Karrierirodában is gyakran meg fog fordulni.

7. ábra: A Regionális Állásbörzén az Állásstart kiadványhoz regisztrált hallgatók/diplomások végzési ideje (fő/év)



Forrás: Az Állásstart kiadvány regisztrációi alapján saját szerkesztés

8. ábra: A Regionális Állásbörzén az Állásstart kiadványhoz regisztrált tervezett elhelyezkedési területe



Forrás: Az Állásstart kiadvány regisztrációi alapján saját szerkesztés

Következtetések, célok

Az előzőekben leírtak alapján egyértelmű igazolást nyert, hogy a Karrierirodára és annak szolgáltatásaira mind a hallgatók, mind az álláskereső diplomások körében igény van. Szükség van rá annak tükrében is, hogy az ország valamennyi jelentős felsőoktatási intézményében működik hasonló szervezet, és a leendő hallgatók megítélését befolyásolhatja az a tudat, hogy az iskolai végzetével (vagy akár tanulmányai közben) segítséget kapnak a sikeres elhelyezkedéshez.

Az „ügyfelek” többségükben elégedettek az Iroda szolgáltatásainak a minőségével. Ma mégis szinte minden területen valamilyen hiányosság is érzékelhető, főleg ha nem csak hazai, hanem nemzetközi példákat is megvizsgálunk. A továbbiakban ezért az Iroda fokozni fogja erőfeszítéseit egyrészt annak érdekében, hogy a hallgatók jobban megismerjék a szolgáltatásokat, másrészt azért, hogy további vállalatokkal vegye fel a kapcsolatokat. A már említett hazai felmérés alapján elmondhatjuk, hogy a legfontosabb fejlesztésre váró terület a kiadványé, hiszen az egri Karrieriroda is beletartozik abba a túlnyomó túlnyomó többségbe, mely nem rendelkezik a karrierszolgáltatások népszerűsítésének egyik leghatékonyabb eszközével, a saját nyomtatott vagy elektronikus kiadvánnyal. (Bíró Krisztina – Richard Maynard [2007], 46. oldal)

Elképzelések a hallgatók felé nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatban

Újszerű tréningrendszer vezettünk be ebben a félévben, mely 2-3 hetente jelent egy délutáni foglalkozást. Ez október elején indult, és egy előre felépített tematikán keresztül számos álláskereső tanáccsal látjuk el az érdeklődőket, akik emellett önismereti tréningeken vesznek részt, és sokat tanulhatnak meghívott vendégek gyakorlati tapasztalataiból. Már ehhez célszerű lenne egy saját kiadványt szerkeszteni és kiadni, mely nemcsak hasznos tanácsokat tartalmazna, hanem az adatbázisban lévő cégekről is egy-egy kivonatot. (Digitális formában érdemes lenne a honlapon mindenki számára elérhetővé tenni.) Érdemes azon is elgondolkodni, hogy ilyen életvezetési, pályaaorientációs és munkahely keresési képzés megvalósítható-e órarendi keretek között, hiszen a nálunk jóval előrébb tartó Egyesült Királyságban ennek már hagyományai vannak, sikeresen, eredményesen működik, melyhez önálló munkafüzetek is készülnek. Ennek segítségével valamennyi hallgató felvérteződik a szükséges tudással, kialakul a szükséges szemléletmód. Emellett érdekes lehetőség az informatikai alapú tanácsadás kialakítása is, melyre már hazánkban is történtek próbálkozások, de itt is inkább a nemzetközi példa az igazán előremutató: ilyen a sokak által elismert Angliában kidolgozott rendszer, a „Prospect Planner”².

Elképzelések a vállalatokkal való kapcsolattartás fejlesztése érdekében

Ezen a területen kiemelkedő jelentőségű az együttműködés a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, mely a kapcsolatot jelenti a Karrieriroda és a régió vállalatai között. Azonban elengedhetetlennek érzem, hogy a cégekkel ennél személyesebb kontaktust is kialakítsunk. Ehhez egy vállalati csomag összeállítása lehet a megoldás, mely tartalmazza az iroda felénk nyújtott szolgáltatásainak, lehetőségeiknek az összefoglalását, amivel személyesen lenne szükséges a vezetőket vagy HR munkatársakat megkeresni. Bár egy ilyen beszélgetés megszervezése, a vállalathoz való bejutás nem egyszerű feladat, de sokkal jobban megismertethetjük ezáltal tevékenységünket, mint hirdetések, reklámok útján, és mindemellett a személyes ismeretség is kialakul.

Sajnos e kapcsolatteremtés és -ápolás rendkívül nehéz kérdés. Legnagyobb probléma, hogy a Karrieriroda mindössze egy főt foglalkoztat, így szinte minden ügyintézés csak az irodából végezhető, hiszen távolléte esetén rövidülne a

² Lásd www.prospects.ac.uk.

nyitvatartási idő, ami nagyon rosszat tenne az intézmény megítélésének. Ez mindenképp fejlesztendő terület, hiszen az ország területén működő szervezetek átlagosan 4 fővel dolgoznak, (Szegei Tudományegyetemen 24 munkatárs végzi a feladatokat). (Bíró –Maynard [2007], 41. oldal).

Általános fejlesztési lehetőségek

A közeljövő céljai között szerepel egy jól működő pályakövető rendszer, és az alumni program megvalósítása is, melyeknek kidolgozása jelenleg már elkezdődött. Ez utóbbiak és a fentebb említett elképzelések a Karrieriroda töretlen fejlődése érdekében többségében elengedhetetlenek, de sajnos valamennyi újabb anyagi erőforrások bevonását teszi szükségessé. Erre azonban jelen pályázat nem nyújt fedezetet, így ezt más forrásból kell majd biztosítani. Egyik utat – melynek előkészületeit már megtettük – újabb pályázatok elnyerésében látjuk. Másik lehetséges alternatíva lehet a vállalati „szponzoráció”, ami hazai szervezetek többségénél szintén nem megoldott, ám ehhez egy jelenleginél sokkal hatékonyabb céges kapcsolattartásra van szükség. Már annál is inkább, mert egy jó megítélésnek köszönhetően a vállalatok felé újabb szolgáltatások bevezetésére is sor kerülhet, mely a nemzetközi példákhoz hasonlóan szintén forrása lehet a működésnek.

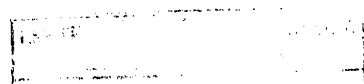
Emellett a fejlesztések megvalósításához nélkülözhetetlennek tűnik az iroda személyzeti fejlesztése is, hiszen a felgyorsuló és megsokszorozódó feladatok legalább 2, de inkább 3 munkatárs aktív részvételét feltételezik. Kivitelezhető és költséghatékony megoldás lehet a hallgatók bevonása a munkába, mely mint egy Karrier-klub működne, ahol a közös munka során a munkatársak számos új ismerettel gazdagodhatnak amellet, hogy folyamatos segítséget nyújtanának társaiknak. Így a jelenlegi irodavezető egyes feladatokat megoszthatna velük, amelyekben inkább mint koordináló venne részt ezután, így a lényegesebb, nagyobb szakértelmet kívánó tevékenységekre nagyobb figyelem jutna. Sajnos a már többször is említett hallgatói passzivitás miatt ennek kialakítása nem egyszerű feladat: nemcsak motivált, hanem megfelelő személyiségi jegyekkel rendelkező munkatársakra van szükség. Később a pályázatokba számukra is beépíthető lenne az elvárható hallgatói juttatás, mely még motiváltabbá tehetné a jelentkezőket.

Magyarországon bár még nincs komoly múltja a Karrierirodáknak, de már megkezdődött egy hálózat kialakítása, mely óriási lökést adhat a működés hatékonyságában. Itt fontos, hogy ne egymással rivalizáló szervezetek dolgozzanak együtt, hanem valóban egymás segítése és kiegészítése legyen a cél. A ta-

pasztalatok átadására érdemes lenne akár a jelenlegieknél jóval több konferenciát is szervezni, de sajnos mindez forrás hiányában nehezen kivitelezhető.

Felhasznált irodalom

BIRÓ Krisztina – Richard MAYNARD [2007]: A felsőoktatási intézmények bázisán működő karrierszolgáltatási rendszerek feltérképezése és elemzése az Egyesült Királyságban és Magyarországon.



2006.06.07

1000.7

Tartalom

Bevezető	3
Papanek Gábor: A felsőfokú végzettségűek tudás-vagyona és a munkaerőpiaci igények Észak-Magyarországon kutatás célja, módszerei	7
Demeter László: Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik	20
Hollóné Kacsó Erzsébet: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az Észak-Magyarországi régióban	32
Tánczos Tamás: Az egri kistérségben végzett diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata	57
Kádek István: A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz	72
Zám Éva: Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra	89
Fülöp Gábor: Vállalati tapasztalatok és elvárások a fiatal diplomások foglalkoztatásánál	105
Nagy Levente–Papanek Gábor: A felsőoktatás és a termelőszféra kapcsolata Észak-Magyarországon	115
Tóthné Igó Zsuzsanna: Diplomások a turizmus területén	128
Farkas Attila: A pályakezdés támogatása az Eszterházy Károly Főiskola Karrierirodájában	144